

Propuesta de implementación del SGSST en la empresa Eco Boutique Hotel

Lina Paola Contreras Aza

Diego Esteban Granados Silva

Asesor: Carlos Oliveya

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA – CHÍA

Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables 2018

2018-10-28

Nota de aceptación

El trabajo de grado titulado PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA HOTEL ECO BOTIQUE , realizado por los estudiantes Lina Paola Contreras Aza y Diego Esteban Granados Silva cumple con los requisitos exigidos por la UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA para optar al título de ADMINISTRADOR DE EMPRESAS.

Tabla de contenido

Introducción	8
Planteamiento del problema	10
Formulación	11
Estado del arte	12
Justificación	16
OBJETIVOS	17
OBJETIVO GENERAL	17
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
CAPÍTULO I: CARACTERIZACIÓN	18
1.1 IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	18
1.1.1 HISTORIA	18
1.1.2 PLAN DE MERCADEO HOTEL ECO BOUTIQUE	18
1.1.3 PLAN DE OPERACIONES	19
1.1.4 PLAN DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN HUMANA	19
1.2 ANÁLISIS DEL ENTORNO	21
1.2.1 PODER DE NEGOCIACIÓN DE LOS COMPRADORES O CLIENTES	22
1.2.2 ACTIVIDADES EN LA CADENA DEL SECTOR TURÍSTICO	23
1.3 EL HOTEL	24
1.3.1 LA FACHADA	25
1.3.2 EL LOBBY	26
1.3.3 LAS HABITACIONES	26
1.3.4 SALÓN DE EVENTOS	27
1.3.5 RESTAURANTE	28
1.4 LA COMPETENCIA	28
1.4.1 PRINCIPALES COMPETIDORES	28
1.4.2 HOTEL PARK WAY	29
1.4.3 HOTEL CENTRO INTERNACIONAL	29
1.4.4 HOTEL EXPO SUITES	29
1.4.5 HOTEL CAVIAR	30
CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA	30
2. MARCO DE REFERENCIA	30
2.1 MARCO TEÓRICO	30
2.1.2 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	31
2.1.3 SISTEMA DE GESTIÓN	31
2.1.4 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	32

PROPUESTA SGSST 2018 – ECO BUTIQUE HOTEL	4
2.1.5 AUDITORIA	32
2.1.6 OBJETIVOS DE LAS AUDITORÍAS:	32
2.1.7 ACTORES DEL PROCESO DE AUDITORÍA:	33
2.1.8 TEORÍAS	34
2.2 MARCO CONCEPTUAL	36
2.3 MARCO LEGAL Y NORMATIVO	41
2.3.1 NORMA Y DESCRIPCIÓN	41
<u>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</u>	<u>43</u>
IMPLEMENTACION DE LAPROPUESTA	45
3.1 DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA	51
3.1.2 ENCUESTA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	51
3.2 DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	53
3.3 DESARROLLO DE PLANES Y MECANISMOS DE ACUERDO A LOS ESTÁNDARES DEL DECRETO 1072 DE 2015	53
3.4 IMPLEMENTACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL SISTEMA MEDIANTE AUDITORIAS	53
3.5 RECURSOS	54
3.5.1 RECURSOS HUMANOS	54
3.5.2 RECURSOS TÉCNICOS	54
3.5.3 RECURSOS FINANCIEROS	55
<u>CAPITULO IV PROPUESTA DE LA PUESTA EN MARCHA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</u>	<u>57</u>
4. DIAGNÓSTICO	57
4.1 PROCEDIMIENTO DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS Y LAS ACCIONES PREVENTIVAS	62
4.1.2 MEJORA CONTINUA.	62
4.1.3 ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS.	63
4.2. COMPETENCIA LABORAL EN SST: INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.	64
4.2.1. INDUCCIÓN EN SST.	64
<u>CAPÍTULO V: BENEFICIOS DE LA ADOPCIÓN DEL SG – SST PROPUESTO</u>	<u>65</u>
5. BENEFICIOS	65
5.1. MULTAS Y SANCIONES	65
5.2. ALTO RIESGO PARA LOS COLABORADORES	66
5.3. PROPUESTA PLAN DE MEJORAMIENTO	66
5.4. BENEFICIOS FUTUROS	66
<u>CAPÍTULO VI:</u>	<u>67</u>
<u>6. IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO, CULTURAL, AMBIENTAL</u>	<u>67</u>
6.1 IMPACTO SOCIAL:	67
6.2 ECONÓMICO:	67
6.3 CULTURAL:	68
6.4 AMBIENTAL:	68

CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	71
ANEXOS	73
ANEXO 1: TABULACIÓN RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA.	73
CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA	78
ANEXO 2. GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST PARA MIPYMES - EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO	79
ANEXO 3. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS	80
ANEXO 4. GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST PARA MIPYMES - EJEMPLO DE POLÍTICA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO	81
ANEXO 5. EJEMPLO DE OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO FIRMA EMPLEADOR	82
ANEXO 6. GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST PARA MIPYMES - PROGRAMA DE AUDITORÍA INTERNA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	83
ANEXO 7. ACCIÓN PREVENTIVA ACCIÓN CORRECTIVA FECHA DEL HALLAZGO: FUENTE DEL HALLAZGO:	84
CONCLUSIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	87

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 Organigrama Hotel (BOTIQUE, 2018).....	21
Ilustración 2 Ingresos del sector Hotelero- 2017 (DANE, 2018).....	22
Ilustración 3 Imagen Corporativa Eco Butique Hotel (BOUTIQUE, 2018)	24
Ilustración 4 Fachada Eco Butique Hotel (BOTIQUE, 2018).....	25
Ilustración 5 Lobby Eco Botique Hotel (BOTIQUE, 2018).....	26
Ilustración 6 Habitaciones Eco Butique Hotel (BOTIQUE, 2018)	26
Ilustración 7 Habitaciones Eco Butique Hotel (BOTIQUE, 2018)	27
Ilustración 8 Salón de Eventos Eco Butique Hotel (BOTIQUE, 2018)	27
Ilustración 9 Restaurante Eco Butique Hotel (BOTIQUE, 2018)	28

Índice de Tablas

Tabla 1 Determinación nivel de exposición Fuente: Extraído de GTC 45 versión 2018	58
Tabla 2 Determinación del nivel de probabilidad:Extraído de GTC 45 versión 2018	58
Tabla 3 Significado de os diferentes niveles de probabilidad: Extraído de GTC 45 versión 2018	59
Tabla 4 Determinación del Nive de consecuencias: Extraído de GTC 45 versión 2018.....	59
Tabla 5 Determinación del nivel de riesgo: Extraído de GTC 45 versión 2018.....	59
Tabla 6 Significado del nivel de riesgo : Extraído de GTC 45 versión 2018.....	60

Introducción

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es uno de los factores fundamentales para el desarrollo del país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad además del interés de una empresa por el crecimiento de la productividad de los trabajadores, procurando generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de los trabajadores, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su estabilidad y continuación en el trabajo; conllevando además graves implicaciones a nivel familiar y social. La principal preocupación de “HOTEL ECOBOUTIQUE.” es el controlar los riesgos que atentan contra la salud de sus funcionarios, huéspedes y contra sus recursos materiales y financieros.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es de vital importancia en todas las empresas a lo largo del territorio Nacional, para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales a todos los miembros de la organización, por medio de la prevención y protección de la salud de cada uno de ellos en todos los puestos de trabajo. Lo anterior se logra por medio de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos, y, de esta manera, intervenir por medio de actos o condiciones laborales más seguros en pro de la mejora continua la cual se logra a través de la implementación de un método lógico y por etapas claras como el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoria y acciones de mejora. Antes de cualquier acción que pueda ejercer la empresa para la prevención y protección de la salud de los trabajadores, es muy

importante que ellos mismos tengan conciencia del autocuidado y de la propia protección frente a posibles riesgos encontrados en el desarrollo de sus labores.

Teniendo en cuenta lo anterior, Hotel Eco boutique, asume su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones del Hotel y brindar a sus funcionarios un medio laboral seguro, para ello se diseñó el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015 con el fin de garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones de salud, trabajo y el bienestar de los trabajadores, para que se desempeñen de una manera adecuada y eficiente permitiendo su crecimiento personal y familiar y a la vez el mejoramiento de la productividad del Hotel.

Planteamiento del problema

Actualmente ECO BOUTIQUE HOTEL no posee un Sistema de Salud Ocupacional, Higiene y Seguridad Industrial, que brinde condiciones óptimas a los trabajadores en el desarrollo de sus labores.

Por esto es necesario que la empresa adecue un sistema de Salud Ocupacional que brinde mejores condiciones laborales a sus trabajadores y los motive al mejor desarrollo de sus actividades.

El principal síntoma que da origen al problema es la probabilidad que se presenten en mayor proporción los accidentes laborales que conllevan al ausentismo y por ende a la baja productividad de la empresa, además por estos motivos la empresa incurre en gastos adicionales.

Los efectos mayores de las condiciones de trabajo desfavorables son los ATEP, ausentismo, rotación de personal y mal clima organizacional que se traducen en una disminución de la productividad de la empresa y en un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores.

El pronóstico de no darle solución a este problema será la alta rotación de personal, generación de un ambiente de trabajo desfavorable y falta de credibilidad en la empresa.

Para evitar esto es necesario proponer un Sistema de Salud Ocupacional Higiene y Seguridad Industrial que puede ser estudiado por las directivas de ECO BOUTIQUE HOTEL e implementarlo para así corregir los síntomas anteriormente mencionados, ser una empresa confiable y más competitiva.

Formulación

¿QUE PUEDE HACER LA EMPRESA ECO BOUTIQUE HOTEL PARA MINIMIZAR LOS FACTORES DE RIESGO A LOS QUE SE EXPONEN DÍA A DÍA SUS EMPLEADOS, Y CONTRIBUIR AL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD?

Estado Del Arte

Para la implementación del SG-SST se ha venido desarrollando estudios, investigaciones y leyes para ayudar, prevenir y controlar los riesgos dentro de las empresas, en el cual se presentará los variados y constantes trabajos hechos con el objetivo de lograrla en base de la normatividad del Decreto 1072 del 2015 en el cual exige y guía a los empleadores la manera eficaz de alcanzar el diseño y aplicación del sistema de gestión.

Teniendo como fin garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo en la actualidad en Colombia se están desarrollando normas direccionadas para lograr satisfacer las expectativas, aumentar los niveles de desempeño laboral en los trabajadores y los niveles de productividad de la compañía, llegando de esta manera a ser más competitiva y sostenible en el mercado y en el tiempo, buscando constantemente la mejora continua en función de su desarrollo.

En la actualidad todas las empresas están legalmente obligadas a desarrollar y mejorar continuamente la Seguridad y Salud de los trabajadores, minimizando así la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, obteniendo acciones preventivas y correctivas que permita el control del SG-SST, y la afectación en aspectos de la productividad.

Se establece una metodología de apreciación sistemática en el que se busca identificar los peligros, valorizar y controlar los riesgos basado en los fundamentos de prevención y llegar a minimizar los niveles de Seguridad y Salud en el Trabajo que afectan las condiciones de los trabajadores de la empresa cumpliendo con el numeral 4.3.1 de la norma OHSAS 18001. [9]

Convirtiéndose en objetivo fundamental dar apoyo a las empresas en la gestión de sus riesgos en la SST, con el fin de obtener diversa información que permitirá determinar lineamientos, direccionadas a la identificación, valoración de los riesgos con respecto a los cargos dentro de la

compañía, para esto el instituto de normalización colombiana creo una guía técnica direccionada en el método de identificar los peligros, evaluación y control de los riesgos GTC 45: 2012. [10].

En el documento Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: una herramienta para la mejora continua de la Organización Internacional del Trabajo OIT, se informa que cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral.

Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral. El costo de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año. (6)

Para la OIT, La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el 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. (6) La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos.

En Colombia ha venido desarrollando e implementando un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo con el fin de asegurar que todas las organizaciones cuiden las condiciones de sus trabajadores agregándolo al mercado como una ventaja competitiva.

A su vez la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) [11] arroja un análisis con respecto a los accidentes de trabajo, la última actualización que fue hecha en el año 2015 registro 723.836 accidentes de trabajo, y 9.583 enfermedades laborales, dando veracidad a la necesidad de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el compromiso que tiene los empleadores con cuidar el bienestar de los trabajadores.

Colombia en la actualidad desarrollo la implementación del decreto 1072 del 2015 [12] en el cual asocian todas las normas vinculadas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, direccionadas a la prevenir y disminuir incidentes, accidentes, lesiones y enfermedades laborales desarrollando un sistema de identificación de peligros, evaluación de los riesgos y designación de controles, dando respuesta a las necesidades y requisitos de los colaboradores y partes interesadas, así como a los legales y normativos aplicables, y a la mejora continua en la gestión y funcionamiento de las Compañías.

La empresa ECO BOUTIQUE HOTEL en su afán de mejorar las condiciones de sus trabajadores tiene entre sus prioridades una eficaz gestión de los riesgos laborales, para lograr evitar que estos riesgos ocurran y generen un impacto negativo afectando el funcionamiento de la organización y el cumplimiento de los objetivos previsto, causando pérdidas considerables a la compañía.

Direccionando a establecer un sistema de acción para diagnosticar, identificar, valorar y establecer planes preventivos que minimicen los riesgos que se identifican, para posterior someterlos bajo control, orientando a disminuir los accidentes e incidentes posibles a ocurrir.

Como base fundamental de estudios direccionados a la Seguridad y Salud en el Trabajo; se da continuidad en el marco teórico la descripción, la evolución y reseña histórica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación a la fase de planificación de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 como un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Justificación

La importancia de este proyecto radica en que está basado en mejorar el sitio de trabajo y ambiente laboral de la empresa ECO BOUTIQUE HOTEL con el fin de mantener seguro y motivado al recurso más importante de la organización que es el recurso humano.

Además todas las empresas, sin importar su tamaño o actividad deben contar con un Programa de Salud Ocupacional, no solo por proteger al empleado sino porque es una obligación legal de la empresa.

Esta investigación pretende brindar la información necesaria para ver las ventajas de implementar un Programa de Salud Ocupacional para la empresa ECO BOUTIQUE HOTEL, concientizar tanto a directivos como empleados de su importancia y a su vez sirva de guía y apoyo para los estudiantes de Administración de Empresas que deseen realizar su trabajo de grado en este tema.

Adicionalmente, la mejora de las condiciones de trabajo favorece la productividad de los empleados. Un ambiente de trabajo limpio y organizado, el uso de elementos de protección personal, los programas de salud ocupacional, y todos los aspectos relacionados con el bienestar de la seguridad laboral, son a su vez motivadores para que los empleados se sientan parte importante de la organización y de la misma manera se esfuercen por mejorar y mantener la calidad de su trabajo.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar una propuesta para la implementación del sistema de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial para la empresa ECO BOUTIQUE HOTEL., mediante el análisis de los puestos de trabajo y la identificación de los factores de riesgo.

Objetivos Específicos

- Realizar un análisis inicial de las condiciones de trabajo y salud en el Hotel.
- Determinar la legislación y normatividad aplicable de acuerdo con las características del Hotel.
- Identificar los posibles peligros, conocer los riesgos y establecer los controles necesarios para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Evaluar los diferentes tipos de riesgos y peligros a los que están expuestos los colaboradores.
- Sugerir acciones preventivas y correctivas para la mejora continua del SGSST.

CAPÍTULO I: CARACTERIZACIÓN

1.1 Identificación de la organización

1.1.1 Historia

Eco Boutique Hotel está situado en el tradicional barrio de Teusaquillo, el cual es patrimonio histórico y arquitectónico de la ciudad. Por su estratégica ubicación está a tan solo 2,4 km del centro internacional de negocios y a 5 minutos del centro de ferias y exposiciones corferias.

Eco Boutique Hotel cuenta con 21 habitaciones diseñadas cuidadosamente con el fin de brindar a sus huéspedes la más alta calidad en descanso y confort.

1.1.2 Plan de mercadeo Hotel Eco Boutique

El Hotel Eco Boutique se enfoca en el campo empresarial de la actividad económica turística Hotelera en la Ciudad de Bogotá en el Sector de Teusaquillo, con el objetivo de realizar un análisis del entorno y la situación actual del mercado hotelero, con el propósito de detectar puntos débiles y fuertes de la competencia, para diseñar estrategias enfocadas en un plan de mercadeo adecuado según las necesidades de la demanda establecida en el mercado. Que enfoquen el mejoramiento continuo del hotel, para permitir un proceso de toma de decisiones acertadas. Basado en la planeación estratégica para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

(BOTIQUE, 2018)

El plan de mercadotecnia se realiza aplicando el criterio de las **4 P's** de mercadotecnia, que están conformadas por producto, precio, promoción y plaza. El producto es lo que se vende y el

servicio que se brinda a los huéspedes, el precio es el valor en dinero del servicio que se vende en alojamiento y eventos y las formas de pago que se manejan con términos y condiciones de descuentos y negociaciones especiales con las empresas, la promoción es la publicidad que se hace al servicio con sus respectivos costos y la plaza es el lugar donde se promociona el servicio.

1.1.3 Plan de operaciones

Es el plan de negocio que muestra la descripción de la operación del Hotel y su estructura organizacional, analiza el estudio de mercado del sector, la estructura de Eco Boutique está integrado principalmente por dos torres de operación Torre 1 y torres 2 cada torre dotadas con 21 habitaciones cada una, la segunda torre entro en operación hace aproximadamente tres meses, los porcentajes de ocupación de los hoteles reportados en Cotelco son de 70 % torre 1 y torre 2 40 % promedio de ocupación, se mantienen un muy buen nivel de ocupación con respecto a la ocupación, su tarifa promedio esta entre los 120 y 130 mil pesos la noche.

El plan financiero de la empresa muestra un aumento en las ventas, una disminución de gastos respecto a las ventas del ejercicio y un aumento en la utilidad del ejercicio con respecto a las ventas del año 2017.

1.1.4 Plan de organización y Gestión humana

Es una de las principales ares del Hotel ya que cuenta con dos recursos principales tales como: recurso material y recurso humano, el segundo recurso es el motor del Hotel indispensable ya que su importancia radica en que el servicio al cliente sea de excelente calidad, satisfaciendo las necesidades de comodidad y garantizar una excelente y agradable estadía en las instalaciones del Hotel, la selección del personal es un proceso bastante largo se hacen estudios generales de cada

persona que se presenta, para seleccionar siempre el mejor personal para tener un ambiente agradable.

La misión más importante del departamento de recursos humanos en el Hotel es establecer una relación saludable entre los empleados, crear un ambiente familiar en el Hotel, establecer las condiciones que propicien la motivación del personal y sobre todo buscar el desarrollo profesional de todos y cada uno de los personajes que conforman el factor humano del Hotel.

1.1.5 Actividades del Gte. Recursos Humanos

- Realizar entrevistas a candidatos a vacantes ofertadas
- Definir la descripción de puestos y roles de cada área de trabajo
- Analizar y evaluar los procesos de reclutamiento , selección y contratación de personal
- Diseñar programas de capacitación de acuerdo a las necesidades del Hotel
- Diseñar programas de reconcomiendo a los empleados
- Programar los cursos de capacitación de acuerdo a los horarios del trabajador
- Realizar estadísticas semestrales de la rotación del personal
- Archivar los curriculums que se cuenten con el perfil del candidato ideal cuando se requiera.
- Actualizar los datos del trabajador
- Diseñar los procedimientos de contratación del nuevo personal

1.1.6 Organigrama Hotel:

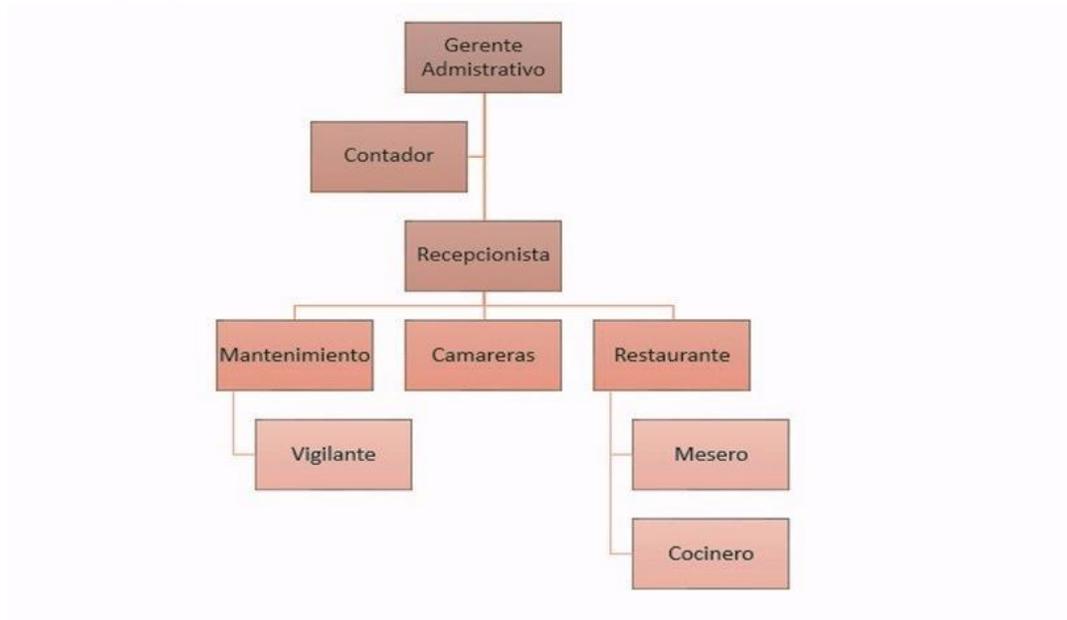


Ilustración 1 Organigrama Hotel (BOTIQUE, 2018)

1.2 Análisis del Entorno

El sector Hotelero en Colombia ha presentado un considerable crecimiento en los últimos años como consecuencia de distintos factores. El compromiso del gobierno Colombiano es fomentar el turismo en nuestro país, facilitando la inversión extranjera, fomentando la seguridad al inversionista.



Ilustración 2 Ingresos del sector Hotelero- 2017 (DANE, 2018)

1.2.1 Poder de negociación de los compradores o clientes

El Hotel Eco Boutique cuenta actualmente con 50 clientes potenciales en el sector con los cuales actualmente tiene convenios corporativos con 35 empresas 20 empresas cuentan con crédito empresarial a 30 días los demás clientes hacen pago directo en el Hotel al momento de tomar el servicio, los clientes que compran por páginas web realizan pagos con tarjetas de crédito o transferencias bancarias, los clientes que tienen el convenio corporativo directamente en el Hotel tienen tarifas y tratos preferenciales diferentes a los clientes que comprar eventualmente por las páginas web, se ha recuperado cuentas que en algún momento dejaron de volver al hotel por temas de servicio o tarifas, actualmente contamos con un buen portafolio de clientes constantes, satisfechos y generan ingresos permanentes al Hotel.

1.2.2 Actividades en la cadena del Sector Turístico

Proveedores del insumo

- Servicio de traslado Hotel- Aeropuerto y Viceversa
- Servicio de transporte para turismo- sitios de interés de la ciudad

Transformación

- Alojamiento
- Eventos empresariales
- Servicios de Katering
- Servicios pasadía en el Hotel

Comercialización

- Canal corporativo de venta directa empresas (ejecutiva comercial)
- Ventas directas por páginas web (despegar ,booking, y pagina web del hotel)

Producto – Visión general

El proyecto del Hotel surge de las necesidades identificadas para ciertos turistas y empresarios que visitan el sector, el Hotel Eco Boutique, brinda el servicio de alojamiento y eventos el cual se destaca por una atención personalizada, una estructura única, servicio de restaurante y amplio salón para eventos corporativos.

Imagen corporativa:



Ilustración 3 Imagen Corporativa Eco Boutique Hotel (**BOUTIQUE, 2018**)

1.3 El Hotel

Eco Boutique Hotel está localizado a 15 minutos en coche de la Candelaria, a 12 km del Aeropuerto Internacional El Dorado y a 4, 5 km del Cerro de Monserrate. Ofrece a sus huéspedes bañera de hidromasaje y centro de negocios. Sus habitaciones cuentan con TV pantalla plana por cable, caja fuerte, armario y escritorio. El baño privado tiene ducha y amenidades. Algunas unidades brindan balcón y bañera de hidromasaje. El hotel incluye dentro de sus comodidades jardín, solárium y sala de reuniones. Adicionalmente dispone de alquiler de coches, recepción 24h con información turística de la zona y por un costo adicional servicio de traslado al aeropuerto y servicio de lavandería. El restaurante del hotel sirve diariamente desayuno incluido en la tarifa que contiene panes, frutas frescas, cereales y bebidas calientes. Así mismo ofrece almuerzos y cenas de platos a la carta o buffet y menús dietéticos bajo petición. El bar por su parte cuenta con variedad de bebidas y cócteles. El Museo del Oro se ubica a 10 minutos en coche de la propiedad, mientras que el Museo Nacional está a 1,5 km de distancia del Eco Boutique Hotel. El Parque de la 93 se localiza a 25 minutos en coche del establecimiento. (BOTIQUE, 2018)

NOMBRE	HOTEL ECO BOUTIQUE
DIRECCION	Calle 35 No 19- 57 Teusaquillo
TELEFONO	<u>2455834</u>
ESTRELLAS	3
# HABITACIONES	21

(BOTIQUE, 2018)

1.3.1 La fachada



Ilustración 4 Fachada Eco Boutique Hotel (BOTIQUE, 2018)

1.3.2 El Lobby



Ilustración 5 Lobby Eco Boutique Hotel (**BOTIQUE, 2018**)

1.3.3 Las Habitaciones



Ilustración 6 Habitaciones Eco Boutique Hotel (**BOTIQUE, 2018**)

Las Habitaciones



Ilustración 7 Habitaciones Eco Boutique Hotel (**BOTIQUE, 2018**)

1.3.4 Salón de Eventos



Ilustración 8 Salón de Eventos Eco Boutique Hotel (**BOTIQUE, 2018**)

1.3.5 Restaurante



Ilustración 9 Restaurante Eco Boutique Hotel (**BOTIQUE, 2018**)

1.4 La competencia

La competencia para el Hotel Eco boutique ubicado en la zona de Teusaquillo está representada por varios hoteles que existen en la zona, lo cual representa una mínima cantidad, pero sin embargo contrarrestan la oferta.

1.4.1 Principales Competidores

En la zona de Teusaquillo existen cuatro Hoteles que son nuestros competidores directos, estos son: Hotel Park way, Hotel Centro Internacional, Hotel Expo suites y Hotel Caviar.

1.4.2 Hotel Park Way

NOMBRE	HOTEL PARK WAY
DIRECCION	Avenida Carrera 24 No. 39 B - 32
TELEFONO	288 5090 (57-1) 288 5091
ESTRELLAS	3
# HABITACIONES	14

(WAY, 2018)

1.4.3 Hotel Centro Internacional

NOMBRE	HOTEL CENTRO INTERNACIONAL
DIRECCION	Carrera 13A # 38-97
TELEFONO	<u>2885566</u>
ESTRELLAS	3
# HABITACIONES	52

(INTERNACIONAL, 2018)

1.4.4 Hotel Expo Suites

NOMBRE	HOTEL EXPO SUITES
DIRECCION	Carrera 13A N° 32A - 39, Bogotá
TELEFONO	2854302
ESTRELLAS	4
# HABITACIONES	25

(SUITES, 2018)

1.4.5 Hotel Caviar

NOMBRE	HOTEL CAVIAR
DIRECCION	Cra 19 # 39a 18 Barrio La Soledad
TELEFONO	287 0870
ESTRELLAS	2
# HABITACIONES	20

(CAVIAR, 2018)

CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA

2. Marco de Referencia

2.1 Marco Teórico

Para realizar la propuesta de diseño e implementación se construye un marco teórico con 4 ejes temáticos que orientan el desarrollo del proyecto con el fin de identificar, prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, proteger y promover la salud de los trabajadores. La primera temática abarca de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo dentro de una compañía, la segunda temática se enfoca en los cuatro pasos del proceso del sistema de gestión, la tercera temática complementa las dos primeras temáticas con el fin de desarrollar un proceso lógico y por etapas, y por último la cuarta temática evidencia los objetivos de la auditoria, las razones para realizar la auditoria, y las personas involucradas en el proceso de la auditoria con el fin de entender la importancia de la aplicación de esta. El marco teórico para la propuesta presentada se sustenta en las definiciones que presenta el Código Sustantivo del Trabajo sobre el tema y las leyes existentes. (MINISTERIO DEL TRABAJO)

2.1.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

La salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia en una compañía no solo para los propios trabajadores y sus familias, sino también para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, por consiguiente, para las economías de los países y del mundo.

Según datos, recopilados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la actualidad se calcula que dos millones de hombres y mujeres fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades o traumatismos relacionados con el trabajo. De igual manera, se calcula que cada año se producen 160 millones de casos nuevos de enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, el 8% de la carga global de las enfermedades provenientes de la depresión es actualmente atribuida a los riesgos ocupacionales.

En una compañía para generar mejores resultados ante la seguridad y la salud, se debe generar un ambiente de organización. “organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos”.

2.1.3 Sistema de Gestión

En un proceso continuo, es un conjunto de etapas unidas que facilita trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad. Cuando se habla de gestión se hace referencia a la aplicación del concepto desarrollado por Deming, Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA).

- Planear: Generación del plan de gestión y propuesta de todas las actividades involucradas en él, responsables, etc.

- Hacer: Ejecución de lo planeado
- Verificar: Que lo que se está haciendo y sus resultados sean conformes a lo que se planeó.
- Actuar: Acciones de mejoramiento y corrección, que deberán recorrer nuevamente el ciclo para su implementación. Como conclusión del ciclo PHVA y en particular para un Sistema de Gestión ambiental se desprenden las siguientes actividades generales para su implementación.

2.1.4 Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST 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 auditoria y las acciones de mejora, con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.1.5 Auditoria

Las auditorías tienen como propósito evidenciar la eficacia, eficiencia, efectividad y transparencia de la gestión de los distintos procesos, actividades, planes proyectos, operaciones y demás resultados de las entidades para lograr su mejora continua, promoviendo el ejercicio de autocontrol y autoevaluación de cada proceso, área, producto e indicador.

2.1.6 Objetivos de las Auditorías:

- Determinar la conformidad o no de cada uno de los elementos del SGI con los requisitos observados.
- Determinar la eficacia del SGI implementado, para alcanzar los objetivos.

- Proporcionar al auditado la oportunidad de mejorar su proceso.
- Facilitar la certificación del SGI del organismo auditado en un registro externo.
- Recomendar a la Alta Dirección la implementación de planes de mejora necesarias para hacer que se cumplan los requisitos reglamentarios

Razones para realizar una Auditoría:

- Verificar si la entidad y su SGI cumplen los requisitos establecidos y las acciones que se están implementando
- Sirve como herramienta de percepción del estado en que se encuentra la entidad antes de dar comienzo a un proceso de certificación por parte de entes externos. – Hacer la evaluación, en el marco del propio organismo, de su SGI con relación a una norma de SGI.

2.1.7 Actores del proceso de auditoría:

- El cliente o el solicitante de la auditoría pueden ser la Alta Dirección, el representante de la Alta Dirección, las oficinas de Control Interno o quien haga sus veces o los líderes de los procesos.
- El auditado. Toda la organización es susceptible de ser auditada, es decir, en todos los niveles jerárquicos e independientemente de la vinculación de sus servidores o colaboradores.
- El auditado. Toda la organización es susceptible de ser auditada, es decir, en todos los niveles jerárquicos e independientemente de la vinculación de sus servidores o colaboradores

2.1.8 Teorías

“La historia de la salud y seguridad en el trabajo ha estado marcada por determinantes sociales, políticos y económicos propios de cada época, trayendo consigo diferentes formas de concebir, realizar el trabajo y proteger la salud de los trabajadores. Como primer referente (Alvarado) toma al médico italiano Bernardo Ramazzini como el padre de la medicina del trabajo pues se dio a la investigación de más de cien enfermedades relacionándolas con el trabajo, para ello, visitaba los centros de trabajo de los más pobres quienes se encontraban en las peores condiciones de higiene y seguridad. A partir de los resultados de sus investigaciones promovió entre sus colegas indagar a todos sus pacientes el trabajo y el lugar donde lo realiza como insumo importante para establecer el diagnóstico médico. Sin embargo, el hecho histórico que marcó el inicio del interés por la prevención de los riesgos laborales es la revolución industrial, momento para el cual se desarrolla un modelo productivo Taylorista – fordista en las sociedades industrializadas dadas las condiciones del desarrollo tecnológico. Por ello, desde esta época hasta la actualidad se identifica la evolución de la medicina del trabajo, la salud ocupacional y en la actualidad en un concepto más amplio, la salud y seguridad en el trabajo, con la participación progresiva de disciplinas que atendieran las diversas necesidades de los sistemas de trabajo” (Montealegre1, 2012)

“Un segundo hito histórico marca la transición de la medicina del trabajo a la salud ocupacional, para este caso fue la Segunda Guerra Mundial y en especial todo el entorno, político, económico y social de la posguerra, momento para el cual se vieron afectados los trabajadores por incapacidades o incluso muertes, los empresarios que requerían nueva mano de obra y el pago de costosas indemnizaciones por licencias o por muertes, situación similar revelada por las compañías de seguros; esto sin olvidar los siguientes avances tecnológicos que

cambiaban constantemente las condiciones de trabajo por lo cual se evidenció impotencia de la medicina de trabajo para intervenir los problemas de salud ocasionados por los procesos productivos” (Montealegre1, 2012)

A partir de allí, se comenzó a desarrollar la salud ocupacional como una rama de la salud pública y se comienza a constituir como programa de formación en centros de educación superior en todo el mundo con una fuerte tendencia hacia el perfil ambiental.

2.1.8.1 Teoría de la OMS

“La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud, así: La SALUD es el completo bienestar FÍSICO, MENTAL y SOCIAL del individuo y no solamente la ausencia de enfermedad. El hombre es un ser complejo en su estructura anatómica, la cual está constituida por un conjunto de órganos que cumplen funciones vitales tales como la respiración, digestión, la actividad cardíaca, entre otras. Estas funciones son conocidas como el ASPECTO FÍSICO y debido a su buen o mal funcionamiento, se califica el estado de bienestar físico de la persona. El hombre en su estructura física también posee el sistema nervioso, que le permite sentir, moverse, pensar, expresar su carácter, la personalidad y el lenguaje para comunicarse con sus semejantes y su entorno”.¹

2.1.8.2 Teoría de la Triada Ecológica

El hombre es un organismo, que al habitar en un ambiente se expone a la acción de los agentes causales de enfermedad con los cuales interactúa y lo hacen hospedero de la enfermedad, entendida como la alteración o desequilibrio netamente físico.

¹ Teoría de la OMS

La teoría de la triada ecológica, considera la salud como un evento de la naturaleza sin reconocer la influencia que el hombre ejerce en su resultado; es decir, para los biólogos sólo existían CAUSAS naturales que producían EFECTOS ORGÁNICOS independientes de las circunstancias y acciones del hombre. (MURILLO, 2009)

2.2 Marco Conceptual

Los siguientes conceptos utilizados son tomados de la NTC OHSAS 18001:2007 Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo Requisitos, la NTC ISO9000:2005 Sistemas de Gestión de la Calidad Fundamentos y Vocabulario y el Decreto 1443 del 31 de Julio de 2014 y otros documentos citados en las referencias conforme al desarrollo del presente marco.

- Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.
- Acción correctiva: Es una actuación o efecto implementado a eliminar las causas de una no conformidad, defecto, o situación indeseable detectada con el fin de evitar su repetición.
- Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- Acción preventiva: Acción tomada para eliminar o mitigar la causa de una situación a mejorar, una situación potencialmente no deseable o un riesgo.

- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es posible su estandarización.
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daño o pérdida en los bienes, la infraestructura los bienes de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Auditoria: Proceso sistemático independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoria y evaluarlas objetivamente a fin de determinar hasta qué punto se cumple los criterios de auditoria.

- **Ausentismo:** Condición de ausente del trabajo. Número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales. [8]
- **Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Centro de trabajo:** Lugar en el que laboran los trabajadores de una empresa; también se denomina como Sucursal.

- Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de cuatro pasos planificar, hacer, verificar y actuar.
- Condiciones de trabajo y de salud: Son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones ambientales, que pueden afectar la salud de los trabajadores.
- Desempeño: Resultados medibles de la Gestión de una organización en relación con los riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Documento: Información y su medio de soporte.
- Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- Eficiencia: Relación entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados.
- Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la eminencia del mismo que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencia y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo su magnitud.
- Enfermedad Laboral: condición física o mental adversa, identificable, originada y/o agravada por una actividad y/o situación relacionada con el trabajo.

- Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- Grado de riesgo (peligrosidad): Es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la agresividad de un factor de riesgo con respecto a los demás.
- Higiene industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.
- Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.
- Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en seguridad y Salud en el trabajo.
- Lugar de trabajo: Cualquier espacio físico donde se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo control de la organización.

- **Matriz legal.** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- **Parte interesada:** Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional de una organización.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Política de Salud y Seguridad en el trabajo:** Son los lineamientos generales establecidos por la dirección de la empresa, que orientan el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del programa de salud ocupacional.
- **Procedimiento:** Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

- Requisito normativo: Requisito de seguridad y Salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- Riesgo: Combinación de la probabilidad y las consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico. Las medidas de prevención y control tales como protección de maquinaria, estandarización de procesos, sustitución de sustancias, suministro de elementos de protección personal, tienen como objetivo reducir el grado de riesgo.

2.3 Marco Legal y Normativo

2.3.1 Norma y Descripción

: “Define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión”²

Resolución 1111 de 2017: “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”³

Decreto 1990 de diciembre de 2016: “El cual modifica las reglas de aproximación de los valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones para la

² Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015

³ Ministerio de Trabajo, Resolución 1111. 2017

autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, respectivamente”⁴

Resolución 4927 de 2016: “Por el cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)”⁵

Decreto 052 de 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)”⁶

Resolución 0144 de 2017: “Por la cual se adopta el formato de identificación de peligros establecido en el Artículo 2.2.4.2.5.2, numerales 6.1 y 6.2 del Decreto 1563 del 2016 y se dictan otras disposiciones”⁷

Resolución 6045 de 2014: “Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021”⁸

⁴ Ministerio de Salud, Decreto 1990. 2016

⁵ Ministerio de Trabajo, Resolución 4927. 2016 11 Ministerio de Trabajo, Decreto 052. 2017

⁶ Ministerio de Trabajo, Resolución 4927. 2016 11 Ministerio de Trabajo, Decreto 052. 2017

⁷ Ministerio de Trabajo, Resolución 0144. 2017 13 Ministerio de Trabajo, Resolución 6045

⁸ Ministerio de Trabajo, Resolución 0144. 2017 13 Ministerio de Trabajo, Resolución 6045

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3. DISEÑO METODOLOGICO

El objetivo del presente trabajo es crear una metodología que sirva de base para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en mi pymes Al realizar un diagnóstico adecuado permitirá identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para el éxito de la implementación; adicional se hace una revisión documentada de sus procesos, condiciones físicas necesarias para comenzar la implementación.

Para comenzar a implementar de manera gradual en la organización el SG-SST, se requiere el control de la información y la documentación, por esto se generan plantillas que servirán de base de almacenamiento con los datos necesarios para el historial de proceso. La comunicación adecuada en la organización siendo liderada por las personas responsables de los procesos.

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación presentada en el trabajo es de tipo Descriptivo ya que se centra en la observación y descripción de la seguridad del entorno así como las actividades diarias que puedan comprometer la salud de los trabajadores. Ya que se pretende especificar, definir, elaborar para aplicar una metodología que sirva para la implementación del SG-SST.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Es una investigación sistemática y empírica, ya que vamos a analizar la realidad, observando la situación y como diagnostico que se va hacer en un momento.

3.3. POBLACION

POBLACION Y MUESTRA

3.3.1 Población:

La población a estudiar corresponde al personal industrial, administrativo y operativo de las unidades de negocios de ECO BOTIQUE HOTEL.

3.3.2 Muestra:

Para esta Investigación la muestra es igual a la población ya que el estudio debe ser aplicado a la totalidad de los cargos operativos, directivos y administrativos.

Cargos: Gerente General, Jefe De Operaciones, Jefe De Recepción, Recepcionistas, Auditor Nocturno, Ejecutiva Comercial, Asistente Administrativa ,Camareras, Áreas Públicas, Chef, Auxiliar De Cocina, Meseros.

3.4. FUENTES DE INFORMACIÓN

3.4.1 Fuentes primarias:

En el proyecto utilizaremos entrevistas personales (apoyándonos con grabaciones) y observación directa, a cada uno de los trabajadores del ECO BOTIQUE HOTEL para la recolección de datos para esto se celebraran reuniones individuales y grupales en las cuales se recopilara la información precisa y necesaria para elaborar el trabajo de campo.

3.4.2. Fuentes Secundarias: Las fuentes de información secundaria que se utilizaran para el proyecto son:

- Textos: Bibliografías relacionadas con Metodología para desarrollar el trabajo de grado y el desarrollo del programa, textos que contengan información sobre todo lo relacionado con la salud ocupacional y la salud integral del trabajador.
- Documentos: Escritos que permitan identificar el momento actual de la compañía, su situación socio económica para establecer suficiente información para poder brindar un programa adecuado a sus necesidades de higiene y seguridad industrial.
- Reglamentos: Normas ICONTEC (NTC-OHSAS 18001)
- Internet: Paginas relacionadas con el tema de Salud ocupacional, seguridad industrial.

3.5 ENTREVISTA

Las entrevistas se realizaran a cada uno de los empleados de contratación directa así como a directivos y dueños, con preguntas fáciles de entender e interpretar que permita determinar las

verdaderas necesidades a nivel de seguridad y calidad laboral de todos los empleados de ECO BOTIQUE HOTEL.

IMPLEMENTACION DE LAPROPUESTA

El diseño para la ejecución de los objetivos propuestos, en el presente trabajo está evidenciados a continuación, donde cada objetivo está representado en cuatro fases en las que se observan la ejecución de estas por medio de pasos, los cuales permitirán el desarrollo adecuado del proyecto diseño de la propuesta del SG – SST se ha decidido utilizar la metodología propuesta por el Ministerio del Trabajo y presentada en el documento “Guía técnica de implementación del SG – SST para Mi pymes”

Para casi todos los empresarios, implementar el SG-SST es todo un desafío. Se ha decidido utilizar la metodología propuesta por el Ministerio del Trabajo por lo que la empresa cuenta con 10 empleados y es La más completa y puntual denominada “Guía técnica de implementación del SG – SST para Mi pymes“. El tema se puede desarrollar paso a paso. De esta manera se le da un enfoque práctico al tema que propone los siguientes diez pasos:

Paso 1. La evaluación inicial

La evaluación inicial debe llevarse a cabo con el fin de que se identifiquen las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer un plan de trabajo y es el cimiento de todo el sistema. Es un diagnóstico en el que deben incluirse al menos 8 elementos:

- Normatividad y estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores
- Descripción de los peligros identificados hasta el momento

- Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad frente a ellas
- Evaluación de la eficacia de las medidas de control aplicadas hasta el momento
- Verificación de cumplimiento del programa anual de capacitación
- Históricos de enfermedad y accidentalidad, estadísticas y descripción sociodemográfica del personal
- Evaluación de los indicadores de SG-SST formulados hasta el momento

Paso 2. Riesgos y peligros

Este paso comprende la identificación de los peligros y la valoración, evaluación y gestión de los riesgos. Se debe realizar anualmente, cuando ocurra un accidente mortal o un evento catastrófico, o cuando haya cambio de procesos, de equipos o instalaciones y es fundamental que la organización adopte una metodología para realizarlo.

Paso 3. Política y objetivos

La política de SG-SST debe plantearse por escrito y se revisa cada año. Es necesario que incluya la fecha y la firma del representante legal de la organización. Contiene los siguientes puntos:

- Nombre y actividad de la empresa
- Alcance (referencia a todos los centros de trabajo y todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas)
- Lineamientos frente a los peligros y al tamaño de la empresa
- Compromiso de la empresa frente al SG-SST
- Cómo se articula con las demás políticas de gestión
- Documentación

— La política debe ser difundida en todos los niveles de la organización.

Los objetivos, por su parte, deben ser claros, medibles, cuantificables y contener metas específicas. Es muy importante que resulten coherentes con el plan de trabajo anual y con todos los demás componentes del sistema, incluyendo la normatividad vigente. También es necesario que estén documentados y que sean comunicados a toda la organización. Se revisan anualmente.

Paso 4. Plan de trabajo anual

El plan de trabajo anual es la herramienta que permite aplicar el SG-SST, durante el lapso de un año. Es, básicamente, la carta de navegación de todo el sistema. Debe incluir al menos: metas, responsables, recursos (técnicos, financieros y de personal) y cronograma. Se exige que vaya firmado por el responsable del SG-SST dentro de la organización y por el empleador.

Paso 5. Programa de capacitación

Incluye el curso de inducción y reinducción y los diferentes cursos o capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, con base en los peligros identificados y los riesgos valorados y evaluados.

Para elaborar el plan de capacitación deben tomarse en cuenta los siguientes aspectos:

Identificación de las necesidades de capacitación, entrenamiento y/o actualización.

Temas básicos requeridos por: brigada, COPASST o vigía, alta dirección y trabajadores

- Objetivo
- Alcance
- Contenido
- Personas a capacitar

El propósito final es el de definir cuál es la formación que debe impartir la empresa para garantizar que los funcionarios ejecuten su labor de una manera segura para ellos mismos y para todo el sistema. Obviamente, es necesario determinar los recursos que se requieren para cumplir con las exigencias de capacitación.

Paso 6. Manejo de emergencias

En esta fase se debe elaborar un Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El producto central es el Plan de emergencias. Para desarrollar este paso, se deben identificar las amenazas que pueden dar lugar a una emergencia, los recursos disponibles para enfrentarla y el grado de vulnerabilidad de la empresa frente a cada emergencia potencial.

El Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, implica entonces:

- Valoración y evaluación de los riesgos y su alcance
- Diseño de procedimientos para prevenir o mitigar el impacto de las emergencias
- Asignación de recursos
- Elaboración de planos, rutas de evacuación y otras herramientas para reducir la vulnerabilidad
- Información, capacitación y entrenamiento para enfrentar emergencias
- Planificación de simulacros (mínimo 1 al año)
- Capacitación y dotación de la brigada de emergencias
- Planificación de revisiones para equipos de emergencia y señalización
- Articulación del plan con los actores del entorno de la organización
- Amplíe la información en nuestro artículo: El plan de emergencias, una herramienta invaluable.

Paso 7. Reporte e investigación

Las empresas tienen la obligación de hacer un reporte de todos los accidentes y enfermedades laborales a las ARL, con copia al trabajador. El trámite debe hacerse máximo 2 días después de haberse registrado el hecho. Si el accidente es grave o mortal, también debe reportarlo a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

También se consagra la obligación de investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a los hechos. En caso de accidente grave o mortal, la empresa debe remitir la investigación a la ARL.

La investigación debe estar orientada por lo señalado en la Resolución 1401 de 2007 y tiene que generar acciones de mejora. Se debe adoptar una metodología específica para determinar las causas del evento.

Paso 8. Adquisición de bienes y contratación de servicios

Toda organización debe establecer unos requisitos específicos para contratar servicios y un procedimiento concreto para adquirir bienes. Respecto a la contratación, básicamente deben verificar que los contratantes estén afiliados al Sistema de Riesgos Laborales y cumplan con la normatividad del SG-SST.

En cuanto a la adquisición de bienes, la empresa debe definir los requerimientos que deben cumplir los bienes y/o servicios para que preserven la salud y la integridad de los trabajadores y de las instalaciones.

La organización debe encargarse de difundir sus lineamientos en materia de SG-SST a todos los interesados.

Tenga en cuenta algunos gastos como los exámenes médicos para los contratistas que lleven más de un año con contrato en la empresa.

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión

Las organizaciones están obligadas a diseñar indicadores de estructura, proceso y resultado, con su respectiva ficha técnica. En su orden, miden el acceso de todo el personal a los recursos y políticas del SG-SST, el grado de desarrollo e implementación del sistema y los cambios alcanzados durante un periodo determinado.

Finalmente, dentro de la medición y evaluación de la gestión se debe incluir la revisión anual del SG-SST por la alta dirección. En esta instancia la alta dirección debe examinar todos los aspectos incluidos en el Artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015. El proceso tiene que estar documentado y ser difundido al COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Estos, a su vez, tomarán las medidas correctivas del caso.

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas

A partir de la información aportada por las inspecciones, investigaciones, auditorías, revisiones y todas aquellas actividades que hagan seguimiento y evaluación al SG-SST, la organización debe plantear medidas de prevención o corrección para el sistema. El resultado de este proceso es un plan de acción.⁹

⁹ Ministerio de Trabajo - Guía Técnica de implementación MIPYMES

3.1 Diagnostico de la Empresa

Determinar los recursos físicos, económicos y tecnológicos de la empresa. Revisar la documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), de los últimos años. Solicitar la lista de trabajadores, tanto dependientes e independientes, verificando su afiliación al SGRL. Realizar diagnóstico de la empresa mediante una lista de chequeo de los documentos requeridos para el sistema de seguridad. Realizar matriz DOFA del sistema de seguridad y salud ocupacional en ECOHOTEL

3.1.2 Encuesta de seguridad en el trabajo

ENCUESTA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El clima laboral y la seguridad en el lugar de trabajo deberían ser una prioridad máxima para cualquier empleado. Por favor, tómese el tiempo para evaluar su seguridad en el trabajo y clima laboral completando la información de esta encuesta.

- 1- CONOCE USTED EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DEL HOTEL?
SI _____ NO _____
- 2- EN CASO DE PRESENTARSE ALGUN ACCIDENTE EN EL HOTEL SABE A QUIEN DIRIGIRSE?
SI _____ NO _____
- 3- DURANTE SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA, ALGUNA VEZ HA SIDO INCAPACITADO, POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSAS?
 - ACCIDENTE DE TRABAJO
 - ENFERMEDAD GENERAL
 - ENFERMEDAD AMBULATORIA
 - ENFERMEDAD HOSPITALARIA
 - NINGUNA DE LAS ANTERIORES
- 4- SABE USTED EL SIGNIFICADO DE LA DEMARCACION Y SEÑALIZACION DE LAS RUTAS DE EVACUACION?
SI _____ NO _____ NO LAS CONOZCO _____

5- TIENE USTED CONOCIMIENTO QUE ES EL “COPASO”?

SI _____ NO _____

6- REALIZA USTED PAUSAS ACTIVAS DURANTE SU JORNADA LABORAL?

- 1 VEZ AL DIA
- 2 VECES AL DIA
- 3 VECES AL DIA
- A VECES
- NUNCA

7- CONOCE USTED A QUE ARP (ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES) SE ENCUENTRA AFILIADO EN EL HOTEL?

SI _____ NO _____

8- SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUE SI, INDIQUE A QUE ARP SE ENCUENTRA AFILIADO?

9- ¿Qué LE PARECE SU LUGAR DE TRABAJO?

- MUY SEGURO
- SEGURO
- NEUTRAL
- INSEGURO
- MUY INSEGURO

10-¿CONOCE USTED EL PUNTO DE ENCUENTRO DEL HOTEL, EN CASO DE EMERGENCIA?

SI _____ NO _____ NO TIENE CONOCIMIENTO _____

NO ESTA SEGURO _____ NUNCA LO HA VISTO _____

3.2 Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Definir los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al decreto 1072 de 2015. Diseñar el plan de trabajo para la empresa, definiendo las prioridades y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Diagnosticar las condiciones de trabajo, definiendo los riesgos y peligros principales. Estructurar el formulario para reportes de accidentes de trabajo (FURAT). Realizar informes estadísticos sobre el comportamiento de la salud de los trabajadores, de acuerdo con los exámenes de las condiciones de salud realizados. Conformar comité paritario de SST y vigía de seguridad y salud en el trabajo. (MINTRABAJO, 2018)¹⁰

3.3 Desarrollo de Planes y Mecanismos de acuerdo a los Estándares del Decreto 1072 de 2015

Formular medidas de prevención y control de riesgos para los trabajadores implementando los elementos de protección personal. Diseñar plan de mantenimiento preventivo (TPM), de las instalaciones, equipos y herramientas. Desarrollar formato de inspección sistemática de riesgos, mediante la verificación de estos por lista chequeo. Implantar plano de la empresa, con su respectiva señalización, áreas demarcadas y distribución adecuada.¹¹

3.4 Implementación y Verificación del sistema mediante auditorias

Realizar jornadas de capacitación y sensibilización a los trabajadores de todas las áreas de la empresa. Implementar los documentos diseñados y establecidos en las fases anteriores.

Verificación de la información obtenida mediante la realización de una auditoria interna.

¹⁰ Min trabajo. Guía técnica de implementación del SG – SST para Mi pymes en

¹¹ Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015

Determinar las oportunidades de mejora y ventajas competitivas para la empresa obtenidas en la implementación y mejora del SG-SST.

3.5 Recursos

Para el desarrollo del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) dispone de recursos humanos, financieros, técnicos y físicos necesarios para garantizar el cumplimiento de los Objetivos aquí establecidos.

3.5.1 Recursos Humanos

Los recursos humanos contemplan aspectos de capacitación y funciones directas en la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo que garantizará el cumplimiento estricto, la planeación y programación de cada una de las actividades del procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo será la persona contratada para el apoyo del sistema, los miembros que conforman el COPASST y los brigadistas de la institución.

Adicionalmente, se gestionarán todas las actividades de prestación de servicios de asesoría y ejecución técnica, para la corrección de Factores de Riesgo presentes en las diferentes áreas de Trabajo, con profesionales experimentados en el tema, la supervisión dinámica del COPASST y la asesoría de la ARL POSITIVA.

3.5.2 Recursos Técnicos

Los recursos tecnológicos contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento en la implementación y desarrollo del SG-SST, la IES INFOTEP cuenta con espacios físicos suficientes para la capacitación del personal, dotado con otros recursos como son: Equipos de cómputo, Sillas, Televisor, DVD, Video Beam, auditorio, salas de trabajo etc.

Entre los recursos tecnológicos esta la metodología con que se llevaran a cabo algunas de las actividades para el desarrollo Del SG – SST.

- Capacitaciones.
- Exámenes Médicos Ocupacionales
- Adquisición de elementos para el manejo de Emergencias, brigadas y brigadistas.
- Adecuación de puestos de trabajo.
- Arreglo de instalaciones locativas
- Implementación Del Sistema Integral de Gestión.

3.5.3 Recursos Financieros

Los recursos financieros integran, las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la IES INFOTEP identifica para desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ya que es de suma importancia que la institución implemente dicho Sistema.

3.6 Manual operatividad

Tener un manual de procedimientos genera una gran ventaja al Hotel Eco Boutique y en especial al funcionario, ya que permite conocer y cumplir en mejor y menor tiempo con los objetivos de su cargo, y utilizar las mejores herramientas que la empresa proporciona para así cumplir los objetivos institucionales, nombraremos algunas ventajas importantes al contar con este manual:

- Establece un control en el área administrativa
- Facilita la toma de decisiones

- Son documentos de consulta permanente que sirven de apoyo para la mejora continua de las labores de cada funcionario
- Estandarizan los procesos de trabajo
- Se conoce la visión de la organización
- Establece la jerarquía de la organización
- Se conocen las funciones de cada cargo del Hotel
- se registran los procedimientos internos de políticas de la organización, la misión, visión y objetivos generales.

Un manual de esta cualidad es un gran instrumento para la empresa permite una mayor organización de cada área y en general conocer los procedimientos y funcionamientos de cada uno.

El control interno es una técnica muy importante para obtener el cumplimiento de los objetivos de la organización, el cual toma como herramienta fundamental a los manuales de procedimientos para que los colaboradores del Hotel tengan conocimiento de la correcta operatividad de esta.

El control interno busca el mejoramiento continuo y por medio de estos manuales de procedimientos consolida las cualidades de la empresa frente a su desarrollo.

Los manuales de procedimientos son la mejor herramienta diseñada para el buen desarrollo de las compañías en las cuales se detallan políticas, aspectos legales, procedimientos controles para realizar las actividades de una manera eficaz y eficiente.

CAPITULO IV PROPUESTA DE LA PUESTA EN MARCHA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Pasos para la implementación del plan

4. Diagnóstico

La norma GTC 45015 define una matriz de diagnóstico que permite generar el estado actual de la empresa, diseñada con los estándares exigidos en el Decreto 1072 de 2015. En el caso de hotel eco boutique la aplicación demuestra que la compañía empíricamente ha logrado mantener a sus colaboradores, lugar de trabajo y procesos bajo el resguardo de accidentes graves y riesgos asociados, y ha obtenido una calificación porcentual en las directrices demarcadas por el decreto (ICONTEC, 2015)

Revisado el diagnóstico de la compañía se determina el diseño de un plan de acción que tiene lugar a aplicar las acciones sugeridas por el sistema con el fin de mejorar e incrementar los porcentajes obtenidos como calificación en cada ítem. (PELIGROS, 2018)

Matriz de Identificación y Valoración de Riesgos: Normativamente se aplicó la Matriz de Identificación y Valoración de Riesgos asociados a la empresa HOTEL ECOBOTIQUE, que arrojó los siguientes resultados:

- Se evidencia que actividades rutinarias, como el relacionamiento con clientes y proveedores y la rendición de cuentas puede causar estrés, el SG-SST aporta actividades que minimizan el riesgo de sufrir de estrés
- En las actividades que realiza las personas de servicios generales como barrer, trapear, limpiar, repartir tinta, se puede ocasionar un riesgo de enfermedades musculares y las generadas por estrés.

- En las actividades realizadas por los técnicos existen riesgos mayores relacionados con la manipulación de las máquinas, el entorno en el que se realiza el trabajo (externo a la compañía) y las presiones de los clientes lo que los lleva a estar expuestos enfermedades musculares, fracturas y estrés por lo que en esta área las medidas de prevención y seguridad deben ser mucho mayores.

Para realizar la matriz de riesgo se apoya en la técnica de inspección basándose en la observación directa de los puestos de trabajo, equipos, elementos etc., que permitan:

- Identificación general de los riesgos, o clasificación de los mismos
- Localizar en cada área y proceso
- Luego de la recolección de la información se procede al análisis de estos riesgos utilizando

La identificación de las tablas o a la escala de valoración. Extraído de GTC 45 versión 2018

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Tabla 1 Determinación nivel de exposición Fuente: Extraído de GTC 45 versión 2018

Niveles de probabilidad		Nivel de exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

Tabla 2 Determinación del nivel de probabilidad: Extraído de GTC 45 versión 2018

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Tabla 3 Significado de los diferentes niveles de probabilidad: Extraído de GTC 45 versión 2018

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez).
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT).
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad.

Tabla 4 Determinación del Nivel de consecuencias: Extraído de GTC 45 versión 2018

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4 000-2 400	I 2 000-1 200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2 400-1 440	I 1 200-600	II 480-360	II 200 III 120
	25	I 1 000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Tabla 5 Determinación del nivel de riesgo: Extraído de GTC 45 versión 2018

Nivel de riesgo	Valor de NR	Significado
I	4 000 - 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 - 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360.
III	120 - 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Tabla 6 Significado del nivel de riesgo: Extraído de GTC 45 versión 2018

De acuerdo a la priorización de los riesgos para establecer medidas de intervención con el siguiente esquema de jerarquización:

- Eliminación del peligro/riesgo: Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos.

- Sustitución: Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo

- Controles de ingeniería: Adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura, entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin este asociado con el control de los riesgos en SST.

- Controles administrativos: Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo, entre otros.

- Equipos de protección personal: Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo a sus actividades.

Las anteriores medidas de control para cada riesgo forman parte de los subprogramas de Medicina preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.

La empresa realiza seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de riesgos, de acuerdo con la identificación de peligros y control de riesgos.

Adicionalmente la empresa cuenta con un mecanismo para el reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras.

El procedimiento de Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles se encuentra en el Anexo XIV, y la Matriz de Identificación de Riesgos se encuentra en el Anexo XV.

Después de realizar la matriz de riesgos se identificó que los riesgos que nos arrojan una región intolerable son los siguientes:

- Biomecánicos - Locativos
- Tareas de alto Riesgo (Trabajo en Alturas, Trabajo en espacios confinados, Trabajos con cargas de elevación y trabajo en Caliente)
- Psicosocial.

De acuerdo a la valoración de los riesgos debemos iniciar las acciones preventivas y correctivas para minimizar los accidentes y enfermedades laborales. Lo cual planteamos las siguientes:

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica para prevención de lesiones Osteomusculares:

- Realización de Visitas Saludables
- Consulta médica preventiva y diagnóstica.
- Programa de Rehabilitación y Acondicionamiento Físico
- Inspecciones de Condiciones Ergonómicas de Puesto de Trabajo.
- Uso de bancos de trabajo o ayuda mecánica (brazo hidráulico)

También se encuentran el Programa de espacios confinados, el Permiso de trabajo (Altura, Izaje, Caliente y Confinados), el Programa de izaje de cargas, el Programa de vigilancia de riesgo psicosocial.

Todas estas actividades de prevención deben cumplirse para ir mejorando el SG-SST en el HOTEL ECO boutique .y evitar futuros accidentes y enfermedades laborales. (GTC 45 versión 2018)

4.1 Procedimiento de las Acciones Correctivas y las Acciones Preventivas

4.1.2 Mejora Continua.

Hotel eco boutique. Es consciente de la importancia y beneficios que trae el contar con un SG-SST, razón por la cual cada colaborador sabe la importancia de mejorar cada una de sus actividades del día a día, con lo cual tanto ellos como la organización obtienen beneficios.

La organización es consciente que al mantener su SG-SST, la mejora continua se refleja de manera evidente en la realización diaria de cada una de las actividades desarrolladas en los procesos. La empresa garantiza las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento

del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

Se considera según Decreto 1072 de 2015I (art 2.2.4.6.34) las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- Los cambios en legislación que apliquen a la organización
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST
- Los resultados de la identificación de peligros y valoración de los riesgos
- Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST
- Los resultados de los programas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial
- El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.

4.1.3 Acciones Correctivas y Preventivas.

La organización cuenta con un procedimiento de acciones correctivas y preventivas, según el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2 numeral 10, artículo 2.2.4.6.33 el cual garantiza que se defina e implemente las acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección. Las acciones están orientadas a:

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades

- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

4.2. Competencia laboral en SST: Inducción, Capacitación y Entrenamiento.

4.2.1. Inducción en SST.

Cuando un trabajador ingresa a laborar en la empresa recibe una inducción completa al cargo incluyendo los siguientes temas relacionados con la SST acorde al decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.11 parágrafo 1 y 2: ¹²

- Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el trabajo
- Política de SST - Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo
- Reglamento de higiene y seguridad industrial
- Funcionamiento del comité paritario de Seguridad y salud en el trabajo - Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Plan de emergencia - Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles - Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea
- Responsabilidades generales en SST - Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales

¹² Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015

CAPÍTULO V: BENEFICIOS DE LA ADOPCIÓN DEL SG – SST PROPUESTO

5. Beneficios

Como se anotó en el principio del documento, la implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas, sin embargo más allá de esta exigencia es fundamental hacerlo de manera consiente dado que su objetivo está en pro del cuidado de la empresa en sus dos activos principales, el físico y el humano. Por lo anterior, la aplicación del sistema va a repercutir en la generación de un mejor clima laboral lo que trae enormes réditos económicos y emocionales para toda la organización. Otras ventajas son:

5.1. Multas y sanciones

HOTEL ECOBOUTIQUE aún no cuenta con la implementación completa del mismo por lo que está expuesto a recibir sanciones que repercutirían sobre su good will y a nivel económico. Las estipuladas por la ley son:

- Multas que pueden llegar hasta los quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes (CCS, 2017)
- Multas se aplicables sin perjuicio de la facultad de revocatoria de la licencia de funcionamiento cuando a ello hubiere lugar (CÁMARA DE COMERCIO DE BGOTÁ, 2018)
- La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado, en especial, respecto de personas en debilidad manifiesta o con protección constitucional reforzada (CÁMARA DE COMERCIO DE BGOTÁ, 2018)

- Poner en riesgo la vida o la integridad física de la persona (CÁMARA DE COMERCIO DE BGOTÁ, 2018)
- La reincidencia en la conducta infractora (CÁMARA DE COMERCIO DE BGOTÁ, 2018)

5.2. Alto riesgo para los colaboradores

El no contar con un sistema estructurado y puesto en marcha el personal está expuesto a peligros aún no identificados y por ende pueden generarse en la compañía accidente y/o enfermedades de carácter laboral.

5.3. Propuesta plan de mejoramiento

El diseño del SG-SST trae a la empresa enormes beneficios desde el punto de vista laboral, el desarrollo de actividades como capacitaciones, señalización en las instalaciones, la identificación de riesgos laborales y la prevención de enfermedades laborales va a aumentar la percepción de seguridad de los colaboradores de la empresa. La posterior aplicación será un pilar fundamental para mejorar la calidad los procesos y el bienestar de los trabajadores.

5.4. Beneficios Futuros

Gracias al diseño y posterior implementación del SG – SST, se encontraron los siguientes beneficios a largo plazo:

- Creación de un ambiente de trabajo en el que prime la seguridad de todos y cada uno de los empleados, en todos los niveles jerárquicos de la organización.
- Mejora las condiciones de salud y seguridad en el ambiente laboral, genera confianza entre las partes, permite a la organización enfocarse en los riesgos críticos identificados y

establecer estrategias de control para garantizar un ambiente de trabajo seguro. También incentiva la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, hacia una mejora continua de los procesos operacionales.

- Asignación de responsables que documenten y gestionen la ejecución de las actividades propuestas.
- Participación de un vigía de la salud que este a la cabeza de la implementación del sistema e informe a la alta gerencia el funcionamiento los resultados de la ejecución del mismo.
- Promoción de la participación e integración de todos los miembros de la empresa en el compromiso de la implementación del sistema.

CAPÍTULO VI:

6. Impacto Social, Económico, Cultural, Ambiental

A través del diseño del SG-SST para HOTEL ECO BOUTIQUE se espera contribuir positivamente en la generación de impactos de nivel:

6.1 Impacto Social: - Al dar a conocer a los colaboradores el nivel de importancia que tienen dentro de la compañía y reflejar a través de la puesta en marcha del mismo el deseo de la empresa por velar por su bienestar constante. - Darse a conocer ante sus clientes como una empresa que independientemente de su corta trayectoria en el mercado colombiano crece con rapidez en sus procesos internos para ofrecer productos y servicios de la más alta calidad.

6.2 Económico: - La mejora a los procesos administrativos y operativos de la compañía aportan al crecimiento de la misma, dado que, respaldando el bienestar de los colaboradores, estos se

verán motivados para realizar sus labores con más compromiso y esto se reflejará esto en los resultados de cada proceso. - Los inversionistas y representantes de marcas que han depositado su confianza en esta empresa podrán continuar trabajando de la mano de la misma al evidenciar su compromiso frente a las regulaciones que la hacen más competitiva.

6.3 Cultural: ECOBOUTIQUE HOTEL seguirá creciendo como referente para Colombia y el mundo al implementar este y los procesos necesarios que contribuyan a su mejora continua. - Al interior de la organización se generará una cultura de compromiso y trabajo en equipo.

6.4 Ambiental: - Incluir dentro de los procesos especialmente operativos un SG-SST incurre en la mejora aplicada al manejo de residuos. - Las políticas ambientales que incluye el SG-SST definitivamente conlleva a mejorar el tratamiento de los recursos naturales, evitando su desperdicio por desconocimiento de buenas prácticas.

CONCLUSIONES

- Un SG - SST permite a la organización enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro que incentiva la participación de los trabajadores en la toma de decisiones hacia una mejora continua.
- En HOTEL ECOBOUTIQUE el diseño de un SG - SST permitirá el desarrollo de un proceso lógico, basado en el crecimiento permanente que facilita la identificación y prevención de posibles riesgos lo que genera ambientes laborales seguros y amables para los trabajadores.
- Dado los objetivos propuestos para la elaboración del proyecto se diseña un sistema de gestión que, con el paso del tiempo, fortalecimiento y su posterior implementación va a arrojar beneficios en términos económicos pero sobre todo va a demostrar el compromiso de la organización para proteger la integridad de sus colaboradores tanto física como psicológicamente.
- Un SG - SST permite a la organización enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro que incentiva la participación de los trabajadores en la toma de decisiones hacia una mejora continua.
- La responsabilidad de la empresa es brindar un ambiente sano y libre de riesgos con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, proporcionando a los colaboradores los elementos de protección personal al momento de ejecutar cualquier actividad que represente algún peligro, ya que de esta manera se disminuye el nivel de riesgo existente en la labor.

- El diseño del SG - SST permite que los empleadores desarrollen un proceso lógico, basado en la mejora continua, con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar su seguridad y la salud.
- La matriz de riesgos es una herramienta muy valiosa al momento de identificar las condiciones inseguras que podrían afectar la salud y el bienestar de trabajadores y visitantes, mediante esta se puede dar prioridad, generar un plan de trabajo de acuerdo a la necesidad y evitar que estas condiciones inseguras generen consecuencias en el trabajador, infraestructura o el proceso.
- En HOTEL ECO BOUTIQUE el trabajador se desenvuelve en un entorno libre de peligros que atentan contra su salud, gracias a las respectivas capacitaciones que se realizaron y se deben seguir realizando, se genera motivación y confianza en su área de trabajo y en las funciones que desempeña a lo largo de la jornada. Adicionalmente se brinda estabilidad emocional y económica con respecto a la familia y vida personal, lo que facilita la seguridad tanto física como mental del recurso humano de la empresa.
- A través de la aplicación de la GTC 45 para la identificación de peligros, se logró encontrar oportunidades de mejora en cada uno de los procesos realizados por la organización, minimizando los riesgos asociados a la ejecución de las labores desarrolladas por los colaboradores. Algunos peligros en los cuales se implementaron medidas de intervención para disminuir la probabilidad de riesgo son: calibración de masas y balanzas, densímetros, viscosímetros, termómetros, manómetros y realización de labores administrativas.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta la importancia de la aplicación de la regulación legal para diseñar e implementar un SG-SST a continuación se han generado las siguientes recomendaciones:

- Continuar con el desarrollo del diseño del SG –SST.
- Analizar cada área detalladamente con el fin de tener en cuenta todos los riesgos asociados.
- Estimar las fechas de implementación de acciones recomendadas por el sistema de acuerdo con su avance.
- Se deben diseñar un programa de capacitación permanente enfocado a desarrollar en los colaboradores un pensamiento de responsabilidad en seguridad industrial, brindando así seguridad y confianza en las áreas de trabajo. Dar a conocer el sistema de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores de la empresa con charlas, capacitaciones y simulacros de emergencias.

Durante la implementación del SG-SST se consiguió evidenciar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y definir los controles para su minimización para prevenir la ocurrencia de accidentes o incidentes de trabajo.

Con respecto al plan de trabajo, se recomienda realizar medición de los avances mensuales, con el fin de ajustar los tiempos según la realidad y garantizar que el proceso de implementación se de en los plazos establecidos. Es importante tener como prioridad la medición gestión y mejora continua y permanente de las acciones implementadas.

Es importante que una vez termine el proceso de implementación, la empresa realice nuevamente la evaluación de estándares mínimos, que serán el insumo para el diseño del plan de trabajo del año siguiente y hacerlo así todos los años para garantizar el mejoramiento continuo.

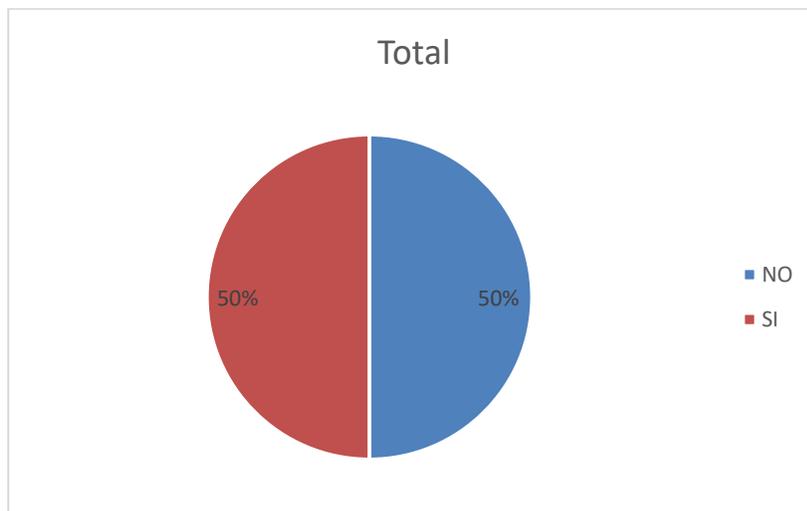
Actualizar cada vez que se requiera, como mínimo una vez al año. El sistema de gestión teniendo en cuenta siempre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Ejecutar las capacitaciones en los tiempos y fechas establecidas en el cronograma en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, y que participen todos los niveles de la empresa.

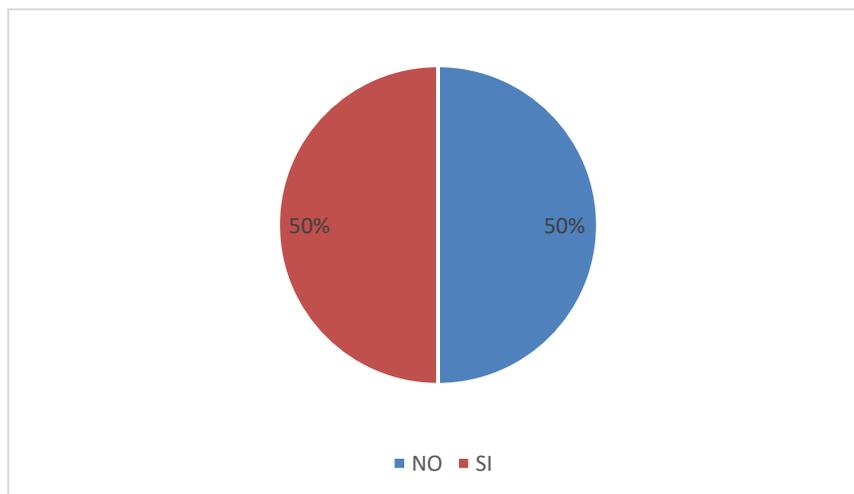
ANEXOS

Anexo 1: Tabulación resultados de la encuesta aplicada.

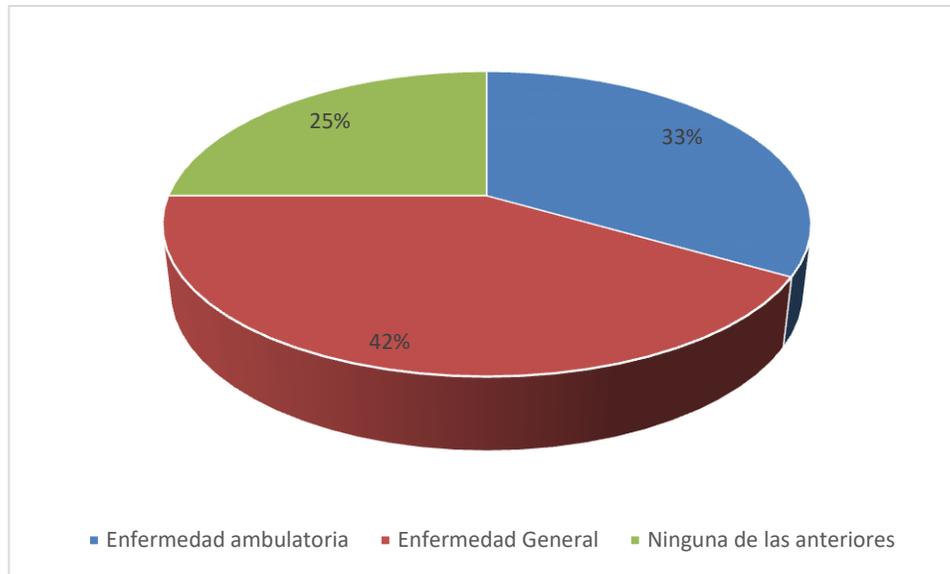
1. CONOCE USTED EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DEL HOTEL?



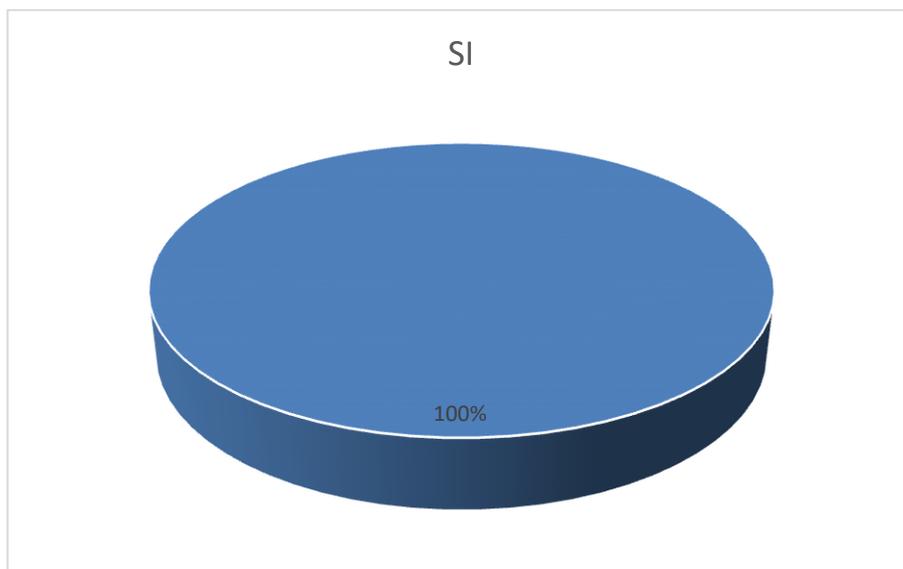
2. EN CASO DE PRESENTARSE ALGUN ACCIDENTE EN EL HOTEL SABE A QUIEN DIRIGIRSE?



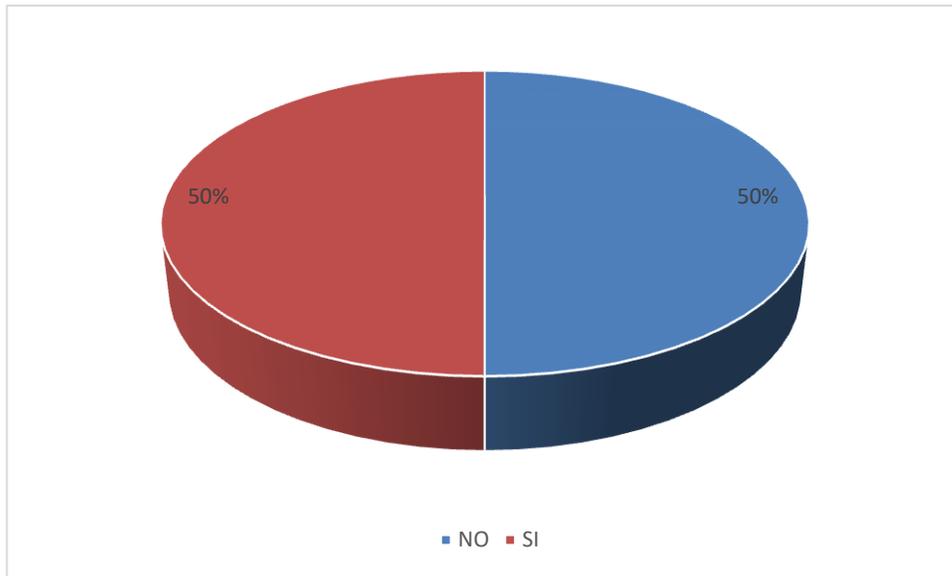
3. DURANTE SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA, ALGUNA VEZ HA SIDO INCAPACITADO, POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSAS?



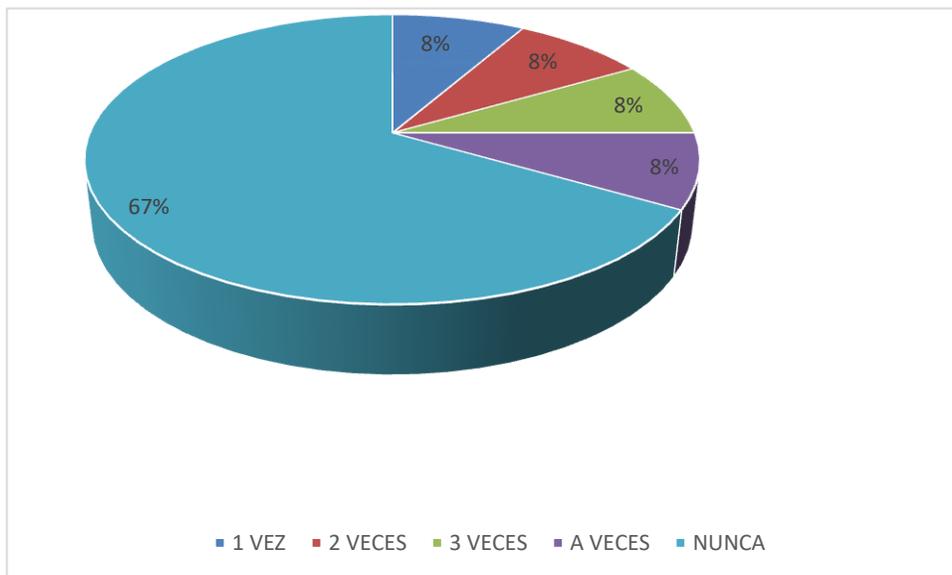
4. SABE USTED EL SIGNIFICADO DE LA DEMARCACION Y SEÑALIZACION DE LAS RUTAS DE EVACUACION?



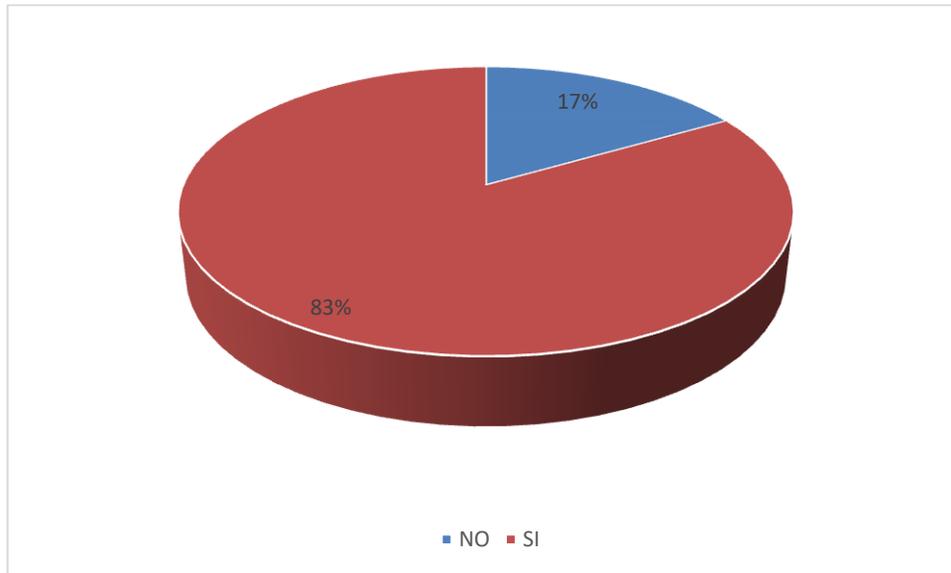
5. TIENE USTED CONOCIMIENTO QUE ES EL “COPASO”?



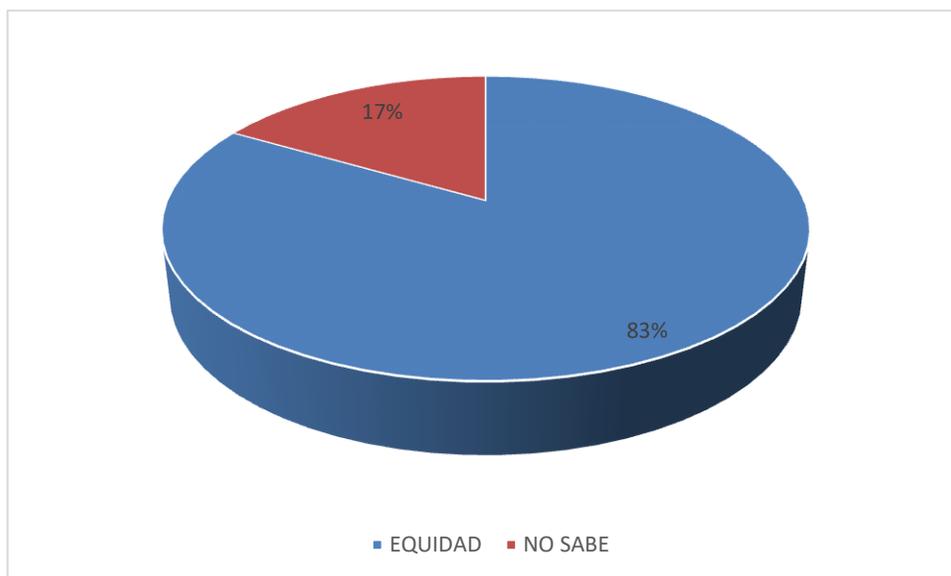
6. REALIZA USTED PAUSAS ACTIVAS DURANTE SU JORNADA LABORAL?



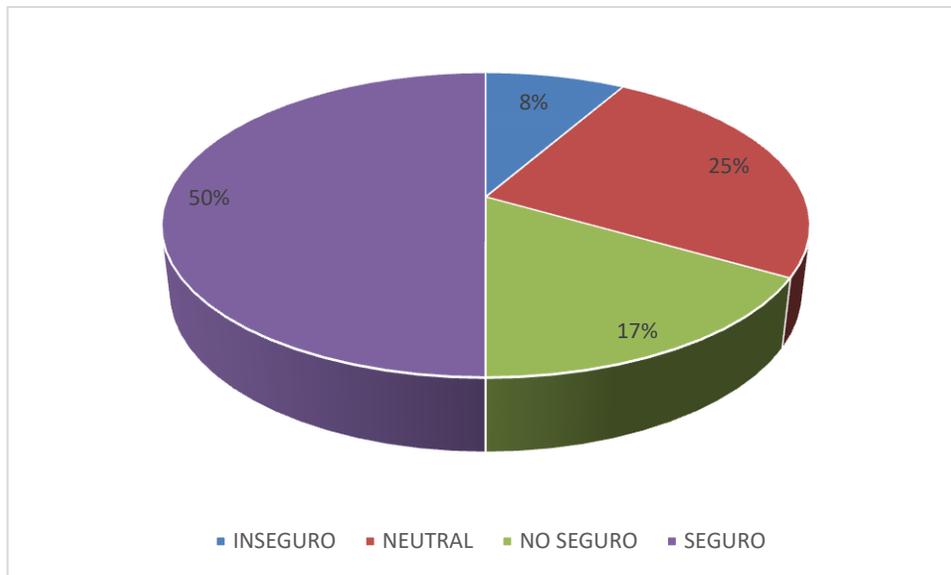
7. CONOCE USTED A QUE ARP (ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES) SE ENCUENTRA AFILIADO EN EL HOTEL?



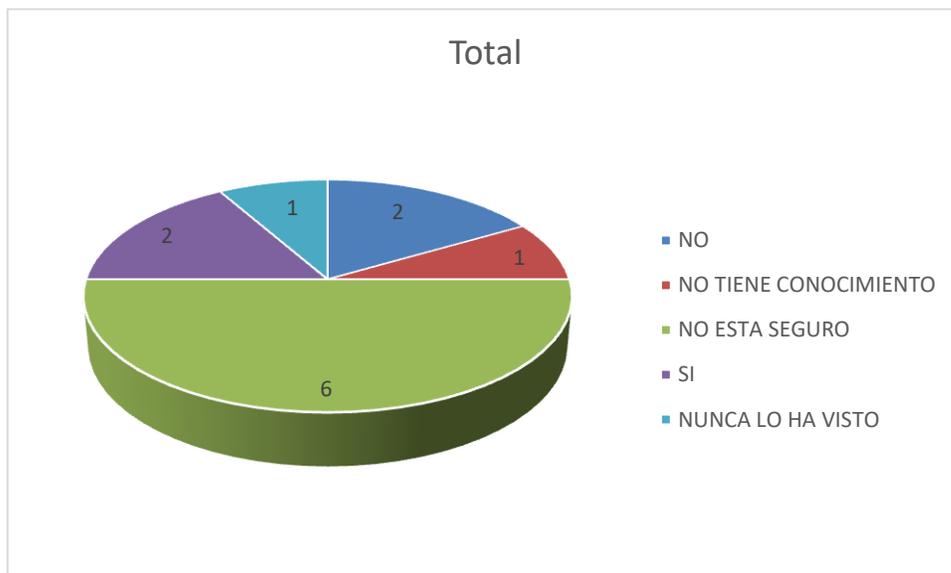
8. SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUE SI, INDIQUE A QUE ARP SE ENCUENTRA AFILIADO?



9. ¿Qué LE PARECE SU LUGAR DE TRABAJO?



10. ¿CONOCE USTED EL PUNTO DE ENCUENTRO DEL HOTEL, EN CASO DE EMERGENCIA?



Conclusiones de la encuesta

De acuerdo a los resultados que obtuvimos de la encuesta realizada a los 12 empleados que tiene el Hotel en su planta fija, pudimos evidenciar que la mayoría de funcionarios de la parte operativa no tienen claros los funcionamientos y conocimientos de salud ocupacional y seguridad en el Trabajo, con estos resultados tenemos las bases para soportar nuestra investigación en el Hotel, demostrando al Gerente del Hotel y los administrativos que los funcionarios en general deben ser capacitados y deben conocer todos los procedimientos y manuales internos de la compañía, esto para disminuir riesgos en las actividades laborales de los mismos.

Nuestra investigación demostró la importancia de la implementación de estos sistemas de Gestión de Calidad en los lugares de trabajo, beneficia al colaborador y a los mismos dueños del hotel disminuyendo riesgos que puedan causar grandes impacto negativos, al no conocer procedimientos internos de la empresa tan importante.

Anexo 2. GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST PARA MIPYMES -
Evaluación Inicial del Sistema de la Seguridad Salud en el Trabajo

Anexo 3. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

Anexo 4. GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST PARA MIPYMES -
Ejemplo de política de seguridad salud en el trabajo

Anexo 5. Ejemplo de objetivos del sistema de gestión de la seguridad salud en el trabajo Firma
Empleador

**Anexo 6. GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST PARA MIPYMES -
PROGRAMA DE AUDITORÍA INTERNA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Anexo 7. ACCIÓN PREVENTIVA ACCIÓN CORRECTIVA FECHA DEL HALLAZGO:
FUENTE DEL HALLAZGO:

Conclusiones

A través de la elaboración del diagnóstico de la situación actual de la empresa frente al cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma técnica colombiana y la NTC- OHSAS 18001, se pudo observar que el cumplimiento de la empresa frente a estos requisitos es muy bajo, dado que no cumple con la planificación y la implementación y operación del sistema de gestión.

Con las visitas realizadas a las instalaciones de la empresa ECO BOUTIQUE HOTEL. se evidencio la falta de uso de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores, por esto se desarrolló un programa de capacitación el cual tiene como objetivo fundamental sensibilizar al personal e informar las consecuencias que estos pueden sufrir al no utilizarlos.

Debido a que los trabajadores, deseaban contar con una herramienta que les proporcionara un ambiente de trabajo más seguro y que la gerencia del Hotel deseaban el bienestar para sus colaboradores, se diseñó esta propuesta de salud ocupacional y seguridad e higiene industrial. Ya que de esta manera se presenta una mejor manera de disminuir, identificar y regular los riesgos de accidente y enfermedades profesionales a las que están expuestas los colaboradores y además es una forma de cumplir con los reglamentos

Una implementación de SG - SST permite a la organización enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro que incentiva la participación de los trabajadores en la toma de decisiones hacia una mejora continua.

Dado los objetivos propuestos para la elaboración del proyecto se propone un sistema de gestión que, con el paso del tiempo, fortalecimiento y su posterior implementación va a arrojar beneficios en términos económicos pero sobre todo va a demostrar el compromiso de la

organización para proteger la integridad de sus colaboradores tanto física como psicológicamente.

La responsabilidad de la empresa es brindar un ambiente sano y libre de riesgos con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, proporcionando a los colaboradores los elementos de protección personal al momento de ejecutar cualquier actividad que represente algún peligro, ya que de esta manera se disminuye el nivel de riesgo existente en la labor.

Se identifican las condiciones inseguras que podrían afectar la salud y el bienestar de trabajadores y visitantes, mediante una matriz de riesgos se puede dar prioridad, generar un plan de trabajo de acuerdo a la necesidad y evitar que estas condiciones inseguras generen consecuencias en el trabajador, infraestructura o el proceso.

Bibliografía

BOUTIQUE, H. E. (2018). *<https://www.ecoboutiquehotel.co/es-es> 2018*. Recuperado el 2018, de HOTEL ECO BOUTIQUE.

BOUTIQUE, E. H. (10 de 2018). (K. bermudez, Productor) Obtenido de <https://www.ecoboutiquehotel.co/es-es> 2018

CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ. (2018). Recuperado el 2018, de www.ccb.org.co

CAVIAR, H. (10 de 2018). Recuperado el 2018, de www.hotelvaviar.com

DANE. (10 de 2018). Recuperado el 2018, de WWW.DANE.GOV.CO

Departamento de Operaciones 3, Banco Interamericano de Desarrollo. (2004). Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política. Banco Interamericano de Desarrollo.

Departamento de Operaciones 3, Banco Interamericano de Desarrollo. (s.f.). Seguridad y Salud en el Trabajo.

ICONTEC, I. (2015). Recuperado el 2018

INTERNACIONAL, H. C. (10 de 2018). Recuperado el 2018, de <https://www.hotelcentrointernacional.com/>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (17 de NOVIEMBRE de 2011). OHSAS 18001. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: implantación (I). OHSAS 18001. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: implantación (I). ESPAÑA: INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Lavado, M. A. (1999). SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ¿HACIA EL ISO 18000? Revista MAPFRE SEGURIDAD, 4.

Lerma G, H. D. (2009). Metodología de la Investigación. Bogotá: ECOE.

López-Valcárcel, A. (1996). Seguridad y Salud en el Trabajo en el Marco de la Globalización de la Economía. OFICINA REGIONAL DE LA OIT PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE, 15.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. (08 de MAYO de 2016). FONDO DE RIESGOS LABORALES. Obtenido de FONDO DE RIESGOS LABORALES: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/publicaciones/informes.html>

MINISTERIO DEL TRABAJO. (2013). II ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS. BOGOTÁ: MINISTERIO DE TRABAJO.

Ministerio del Trabajo. (2016). SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN PARA PYMES. BOGOTÁ: OFICINA DE COMUNICACIONES. Ministerio del Trabajo.

MINISTERIO DEL TRABAJO. *CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*. Bogotá, Colombia.

MINTRABAJO. (2018). *Guia tecnica de imlementación del SG.SST*. Recuperado el 2018, de http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Guias/Guia_tecnica_de%20implementacion_del%20SG_SST_para_Mipymes.pdf

MINISTERIO DEL TRABAJO. *CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*. Bogotá, Colombia.

MINTRABAJO. (2018). *Guia tecnica de imlementación del SG.SST*. Recuperado el 2018, de http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Guias/Guia_tecnica_de%20implementacion_del%20SG_SST_para_Mipymes.pdf

Montealegre1, D. M. (2012). *APORTE DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO*. Obtenido de <file:///Users/jorgeandrade/Downloads/Dialnet-AporteDeLosSistemasDeGestionEnPrevencionDeRiesgosL-4781915.pdf>

MURILLO, E. (2009). *SALUD OCUPACIONAL*. Obtenido de <http://eduruth.blogspot.com/>

Oficina Internacional del Trabajo. (2003). *ESTRATEGIA GLOBAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. FRANCIA: Organización Internacional del Trabajo. 67

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2003). *ESTRATEGIA GLOBAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Francia: Organización Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2011). *SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST: UNA HERRAMIENTA PARA LA MEJORA CONTINUA*. TURÍN: CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA OIT.

PELIGROS, M. D. (2018). *METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS*. https://www.arlsura.com/files/metodologia_definitiva_ipevr.pdf.

PELIGROS, M. D. (2018). *METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS*. https://www.arlsura.com/files/metodologia_definitiva_ipevr.pdf.

Romero, J. C. (JUNIO de 2000). *GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES. IMPLANTACIÓN EN LA INDUSTRIA DE MÁLAGA . GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES. IMPLANTACIÓN EN LA INDUSTRIA DE MÁLAGA . MÁLAGA, ESPAÑA: UNIVERSIDAD DE MÁLAGA .*

SISTEMAS DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. REQUISITOS. (24 de OCTUBRE de 2007). *OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS. REQUIREMENTS*. BOGOTÁ, COLOMBIA: ICONTEC.

SUITES, H. E. (10 de 2018). Recuperado el 2018, de <https://www.hotelexposuites.com/es/index.html>

Universidad del Rosario. (Octubre de 2010). Turbulencia empresarial en Colombia: caso sector de aire acondicionado y ventilación mecánica. Turbulencia empresarial en Colombia: caso sector de aire acondicionado y ventilación mecánica. N, Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.

WAY, H. P. (10 de 2018). *Página Web del hotel*. Recuperado el 2018, de <https://hotelparkway.com.co/>