

Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa Hotel Casa Morales para el año 2020.

Angie Snady Camero Tavera

David Jovanny Rincon Garcia

Francisney Arias Quicasaqui

Jaime Andrés Soto Guerra

Lina Maritza Castellanos Leon

Sandra Perdomo Paredes

Tutora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD
Escuela de Ciencias, Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
ECACEN
Administración De Empresas
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano
2020

Tabla de Contenido

Introducción	V
Objetivos	VI
General:.....	VI
Específicos:.....	VI
Capítulo 1: El problema	7
1.1. Planteamiento del problema.....	7
1.2. Antecedentes del problema.....	8
1.3. Justificación de la Investigación cualitativa	9
Capítulo 2: Marco teórico y legal	11
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.....	11
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.	14
Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa	18
3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información	18
3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST En detalle en la empresa de acuerdo al PHVA	20
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.	25
Capítulo 4: Resultados	28
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST	28

Capítulo 5: Plan de mejora	31
5.1.Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa	31
5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.	36
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.....	39
Recomendaciones	42
Conclusiones	44
Bibliografía.....	45

Índice de tablas e ilustraciones

Tabla 1: Matriz de estándares mínimos SG-SST	25
Tabla 2: Diagrama de Gantt	39

Introducción

Toda actividad tendiente a identificar, valorar, clasificar y que ayude a tomar medidas frente a todos los riesgos que se puedan presentar en las actividades diarias de una empresa, son ciertamente inherentes al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el cual es el tema que nos ocupa en esta investigación y que tendrá su aplicabilidad en la empresa Hotel Casa Morales, al cual se le ha venido haciendo un seguimiento en cada una de sus dependencias y puestos de trabajo. El Hotel Casa Morales se encuentra implementando el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST, logrando avances importantes que le permitirán implementar el mismo. Esta investigación permite ganar experiencia en el plano profesional, porque se están aplicando las diferentes acciones encontradas en las teorías, normas y leyes de este curso para montar el SG-SST, esto permitirá al estudiante desarrollar verdaderos procesos de transferencia del conocimiento que fortalecerán el perfil profesional de cada uno de los que participan en esta investigación, usando una metodología que implica el método de observación para recoger la información y datos para poder darle solución a la problemática encontrada.

La nueva normativa actualizada mediante resolución 0312 de 13 de febrero de 2019, logra plantear todo un reto para el Hotel Casa Morales, pues define los estándares mínimos que debe cumplir como empresa ubicada entre los 11 y menos de 50 trabajadores, luego de un proceso evaluativo en todo el ciclo PHVA, el hotel obtiene los resultados y esto le permite conocer sus falencias, por lo que debe inmediatamente organizar un plan de mejoras al encontrarse clasificada en moderadamente aceptable. Dichas mejoras al ser ejecutadas lograrán mejorar la calificación del hotel y le permitirán implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Objetivos

General:

Establecer propuestas estratégicas de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Hotel Casa Morales para el año 2020

Específicos:

- Reconocer la situación actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según los estándares mínimos en la empresa Hotel Casa Morales, tal como lo establece la normatividad vigente.
- Plantear diferentes propuestas en el área de talento humano por la cual se describe como una serie de diferentes actividades que se pueden llevar a cabo para determinar la medida de conformidad en la empresa y reglamentos aplicables.
- Implementar medidas preventivas y correctivas para promover las acciones de mejora en el eje del SG-SST, con el fin de que la empresa sea cada vez más eficiente y cumplir con los propósitos.
- Preservar la seguridad y salud en todos los trabajadores, mediante mejora continua y las diferentes estrategias que se van a implementar dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa.

Capítulo 1: El problema

1.1. Planteamiento del problema.

Existe en Colombia una nueva normativa referente al nuevo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que da obligatoriedad y un tiempo límite para su cumplimiento y transición frente al antiguo SST, Salud Ocupacional, esto de acuerdo a la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, por lo que el Hotel Casa Morales debe ceñirse al cumplimiento de los estándares mínimos que dicta este nuevo sistema ya que actualmente cuenta con 40 trabajadores directos y 8 trabajadores indirectos, a partir del estudio que se realizó y una vez elaborada la matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se identificó que el puntaje obtenido está entre el 61% y 85%, siendo su valoración aceptable, lo que indica que se deben tomar las acciones necesarias para cumplir en su totalidad y mejorar la calificación .

La empresa Hotel Casa Morales tiene políticas que tienen como objetivos cumplir con el mejoramiento continuo de los procesos en el sistema de gestión de calidad y seguridad y salud en el trabajo; por este motivo se han de garantizar ambientes de trabajos seguros y sanos a través del control de riesgos que se han tener en cuenta para prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

La Matriz de evaluación permite identificar que los problemas se encuentran en: las deficiencias de los programas de capacitación de promoción y prevención ante emergencias, la falta de la elaboración y socialización de la política de seguridad y salud en el trabajo, la falta de seguimiento estricto a los planes de investigación ante accidentes o enfermedades laborales, falta de ejecución y seguimiento de las metodologías necesarias para la

identificación evaluación y valoración de peligros, así mismo alta dirección no tiene establecidas las fechas establecidas para las respectivas revisiones, es por ello que se requiere establecer: **¿cuáles son las estrategias de mejora en el Hotel Casa Morales para la implementación de los estándares mínimos del SG-SST para el año 2020?**

1.2. Antecedentes del problema.

La globalización de la economía exige a las organizaciones o empresas diseñar e implementar estrategias que permitan el mejoramiento del servicio y por ende la competitividad. Los elementos diferenciados de las empresas se encuentran en el servicio, el mejoramiento continuo de los procesos, la calidad, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, este último debería estar implementado en este momento en todas las empresas de nuestro país, aun encontramos que un sin número de estas no han cumplido con la exigencia de la resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo “ Por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”. El Ministerio del Trabajo otorgará gratuitamente un reconocimiento oficial denominado “Certificado de acreditación en seguridad y salud en el trabajo” para las empresas, entidades, empleadores y contratantes que obtengan “excelente” como calificación en el cumplimiento de la implementación del SG-SST. Para el efecto deben cumplir con cinco requisitos establecidos mediante el artículo 22 de la Resolución 0312 de 2019. Esta acreditación servirá como referente para la disminución de los aportes al sistema de riesgos laborales (parágrafo del artículo en mención).

La implementación del SG-SST hace que las empresas busquen alternativas implementando sistemas de gestión que logren direccionar sus actividades que les permita ser reconocidas como empresas de calidad.

De acuerdo con estimaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) alrededor de 7.600 personas mueren por día en el mundo como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, con la implementación del SG-SST se busca que las empresas reactiven las políticas preventivas " y así evitar muertes y enfermedades profesionales". Es por ello por lo que la OIT considera que la prevención es clave para mejorar la salud y seguridad en el trabajo.

Esto genera la necesidad para que la empresa Hotel Casa Morales elaborare, adopte e implemente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), y así evitar sanciones ante una eventual auditoria del ministerio del trabajo.

1.3.Justificación de la investigación cualitativa.

Hoy en día, el no tener programa o planes de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST exclusivo para el Hotel Casa Morales, puede provocar que los empleados sufran de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo lo cual traerá dificultades tanto para el empleado como para el Hotel Casa Morales, además, el no cumplimiento de la norma trae sanciones para el Hotel, pudiendo incurrir en indemnizaciones y costos que se pueden evitar. Por medio del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ayuda acceder a las empresas a transformar etapas que busquen brindar una mejora de

los procesos tales como la política del sistema en el cual se planifica, organizando y verificando cada una de las metas que se tengan es importante que para esta política se debe tener alcance de todos los centros de trabajo, documentos escritos, alcance sobre todos los trabajadores, comunicación con el COPASST o vigía de SST las condiciones de riesgo propias de una actividad, las fuentes que las generan, el tiempo de exposición a los factores de riesgo, el grado de control, las consecuencias para la salud de las personas, la productividad y los bienes materiales de la empresa. Teniendo en cuenta que es el alcance y compromete a todo el hotel para ser ejecutada de la forma correcta. Con lo anterior se busca anticiparse a las enfermedades, peligros y riesgos que se pueden ver expuestos no solo los trabajadores del hotel sino también el personal externo que ingrese. La ejecución del sistema es de forma permanente, según las necesidades que se presente en los diferentes entornos en los que se encuentre el hotel y siendo ajustada teniendo en cuenta la normatividad legal, generando ambientes sanos y de protección.

Por esta razón lo que se busca es analizar la matriz de evaluación del sistema de seguridad, brindando mejoras, teniendo en cuenta el artículo 2.2.4.6.3 del Decreto 1072 de 2015 sobre acciones correctivas, de mejora y preventivas entre otras que son importantes tener en consideración para el Hotel Casa Morales, solicitando plena disposición de recursos humanos, financieros y tecnológicos y el seguimiento de ARL a la cual se encuentran afiliados.

Capítulo 2: Marco teórico y Legal

2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.

El trabajo se creó según a una necesidad del ser humano para adquirir diferentes bienes o servicios por medio de actividades o labores; esta es la razón nacen los riesgos o enfermedades laborales, es por esto que surge la salud ocupacional se ha considerado un soporte muy importante que ha buscado la protección de los trabajadores a través de los tiempos desde los años 384-322 a.c. con Aristóteles, filósofo y naturalista griego, también intervino en la salud ocupacional de su época, pues estudió ciertas deformaciones físicas producidas por las actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención. También investigó las enfermedades producidas por intoxicaciones con plomo. (REPORTERO INDUSTRIAL, 2014).

Debido a la necesidad que ha provocado al surgir más casos de enfermedades y muertes en el Renacimiento Francia (siglo x) decide fundar universidades que con ellas surgen nuevas leyes que respaldan la seguridad laboral y en el año 1473, en Alemania se publica un panfleto elaborado por Ulrich Ellenbaf, que señala algunas enfermedades profesionales. Este sería el primer documento impreso que se ocupa de la seguridad y que fue uno de los primeros textos sobre salud ocupacional (REPORTERO INDUSTRIAL, 2014).

También en la Edad Moderna Kircher, escribe *Mundus subterraneus* donde describe algunos síntomas y signos de las enfermedades de los mineros como tos, la disnea y la caquexia y en el año 1665: Walter Pope publica *Philosophical transactions* donde refiere las enfermedades de los mineros producidas por las intoxicaciones con mercurio.

En el año 1844 Karl Marx (1818-1883) y Frederic Engels (1820-1895), se solidarizan con los trabajadores y se interesan en buscar derechos laborales, son los promotores de la sindicalización que serviría como un canal para la mejora de las condiciones de trabajo, incluyendo la seguridad. (REPORTERO INDUSTRIAL, 2014).

Colombia, igualmente en épocas de colonización en el año En 1904, el General Rafael Uribe, fue el primero en plantear una plática orientada hacia la salud de los trabajadores. Tiempo después de su muerte posibilitó que los empleados de varias empresas tuvieran asistencia médica y en el año 1950 se promulga el Código Sustantivo del Trabajo el cual señala obligaciones y derechos laborales que los empleadores deben tener con sus trabajadores respecto a los riesgos y peligros que se ven expuestos desde sus puestos de trabajo (Sutori, 2018).

Durante años se han venido realizando mejoras avaladas por el Ministerio de Salud y Trabajo para capacitar a profesionales sobre la Medicina, Higiene y Seguridad Industrial. (Sutori, 2018).

Pero todavía existen limitaciones que deben ser superadas con la misma sagacidad con que se ha desarrollado este campo en el siglo XX. Para el siglo XXI empero, han surgido nuevas necesidades derivadas de las TIC y de los nuevos contextos laborales, que se caracterizan por la predominancia de las exigencias mentales por sobre las físicas. (Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial ., 2012).

El concepto de la salud en el trabajo ha cambiado, porque busca disminuir en su totalidad la presencia de enfermedades, accidentes o muertes ocasionadas por actividades laborales.

Ante el cambio que hubo de salud ocupacional al SG-SST, se brindó un desarrollo de procesos de forma lógica y por etapas que antes no se contaba, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. (MINISTERIO DE TRABAJO NACIONAL, 2015).

El sistema de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) es importante tenerlo y ejecutarlo en las empresas porque apoya el cumplimiento de los requerimientos legales, identifica los riesgos en la seguridad y salud en el trabajo, aumenta la credibilidad y mejora la imagen de la empresa, ofrece capacitación al personal en prevención de accidentes en el trabajo, ayuda a la reducción en la rotación y el ausentismo del personal, mejora de los procesos y crea una cultura preventiva en el trabajo generando un buen clima organizacional.

Por eso es importante que las responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se distribuyen a lo largo de la estructura jerárquica de gestión, logrando la participación de todos: directores, mandos medios y personal operativo. (PENSEMOS, 2019)

Aunque al principio puede ser tedioso la implementación del sistema, si se ejecuta de la manera adecuada esto se vuelve del diario vivir en el cual todo el personal está capacitado de identificar los peligros y riesgos que se ven expuestos, sus compañeros, instalaciones y ellos mismo; comentando las novedades a el personal encargado para que ellos sepan cual es el paso para seguir (sustitución, mitigación, eliminación, entre otros) según analizado.

Es importante saber que las teorías de los riesgos ocupacionales lo que busca es el bienestar de los trabajadores de manera global (mental, física y social).

2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.

(El Marco Legal es el conjunto de normas que rigen a las empresas y determinan su alcance y naturaleza de la participación política).

Como se planteó en la tabla de contenido, el presente capítulo de la segunda parte hace referencia al marco legal de la propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Hotel Casa Morales para el año 2020.

De acuerdo con esto, esta segunda parte contiene la normatividad vigente por medio de la cual se rigen los procesos legales en la empresa Hotel Casa Morales.

Con esto buscamos implementar la normatividad vigente relacionadas con el SG-SST, de manera que permita obtener mejoras en productividad y bienestar humano en la empresa Hotel Casa Morales.

De acuerdo con lo anterior en este capítulo, la Constitución Política de Colombia a través de su ministerio de trabajo, exponen: los aspectos legales que deben tomarse en cuenta para no infringir la normatividad vigente, por lo que debemos hacer referencia a los decretos y resoluciones relacionadas en esta propuesta.

Decreto 1443 del 31 de Julio de 2014 en el mismo se dan las reglas claras para el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

El sistema de seguridad de la seguridad y salud en el trabajo, nace con el decreto 1443 de 2014 con el propósito de mejorar las condiciones de los trabajadores en cuanto a evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales y a la vez contar con un verdadero y consolidado programa que permita cumplir con cada una de las actividades que el mismo propone y dando la posibilidad de darle un seguimiento y mejora continua en cada una de sus etapas.

Decreto 1072 de 26 mayo de 2015 de Republica de Colombia, regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072) compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas.

Para darle unificación a toda la reglamentación existente en cuanto a lo laboral en Colombia se expide el decreto 1072 de mayo de 2015 que busca que las empresas cumplan con la misma e implementen el SG-SST Y sus normativas con plazo máximo de 31 de mayo de 2016.

Este es el más reciente, el Ministerio de Trabajo junto con la Dirección de Riesgos Laborales, instauró las disposiciones para la instauración del SGSST - sistema de gestión de la

seguridad y salud en el trabajo-. Se concreta, que la implementación del SGSST, debe darse en el marco del ciclo PHVA (Planificar–Hacer–Verificar-Actuar), donde se adopten inicialmente medidas de prevención.

Partiendo de la información recopilada del Código Sustantivo del trabajo de 1951, el cual busca lograr equidad entre las partes (empleado-empleador). Este en su capítulo 2 habla sobre los Accidentes de trabajo y Enfermedades y en su título XI abarca el tema de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 que hace modificación al decreto 1072 de 2015 anunciando una prórroga a la implementación del SG-SST.

Al no lograrse la implementación que expidió el decreto 1072 de marzo de 2015 SG-SST Y sus normativas con plazo máximo de 31 de mayo de 2016, el gobierno debió prorrogar el plazo mediante el decreto 171 del primero de febrero de 2016 y la implementación del SG-SST debía ahora cumplirse hasta máximo el 31 de enero de 2017.

Decreto 052 del 12 de enero de 2017 de la Republica de Colombia, 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).

Mediante el decreto 052 del 12 de enero de 2017, el gobierno busca que las empresas inicien el proceso de transición del antiguo al nuevo SG-SST El cual dicta que se debe cumplir en las empresas, con una evaluación inicial, el cual iniciará un plan de mejoramiento,

un seguimiento y mejora y por último la inspección, vigilancia y control dando como plazo máximo el 31 de mayo de 2017.

La Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 de la república de Colombia, define los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.

Para dar más claridad a las empresas frente a los requerimientos de estas nuevas leyes del trabajo, se expide esta resolución que dicta los estándares mínimos a cumplir en las empresas para la implementación del SG- SST.

La Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 de la Republica de Colombia, tiene por objeto establecer los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas. Especifica estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II o III, de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II o III, de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V y define disposiciones comunes para todas las empresas, empleadores y contratantes.

Siendo este modificado más adelante mediante la resolución número 0312 de 13 de febrero de 2019, actualizando los estándares mínimos clasificando a las empresas en capítulos de acuerdo al número de trabajadores con los que se cuenten y los riesgos a los que ellos se exponen en sus labores diarias y de acuerdo a la actividad de la empresa.

Concluimos pensando que los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) son unas herramientas de gestión que sirven para integrar y adaptar a las necesidades del ámbito del SGSST de cualquier organización y al cumplimiento de los requerimientos legales, todo esto con el fin de garantizar el bienestar de los trabajadores la cual se convierte en la principal razón de implementar estos requisitos legales.

Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa

3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.

El desarrollo de la actividad investigativa es de tipo descriptivo –cualitativo y permitirá observar e identificar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores del Hotel Casa Morales, con el fin de implementar estrategias desde el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), con acciones directas que permitan disminuir y/o mitigar enfermedades laborales ocasionadas por niveles elevados de riesgo y otras condiciones que afecten física, psicológica, mental y socialmente a los trabajadores y puedan alterar el cumplimiento de los objetivos empresariales.

El Hotel Casa Morales cumplido con el sistema de salud ocupacional cuando se expide el decreto 052 del 12 de enero de 2017, al nuevo SG-SST sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, por lo que se debía iniciar con los nuevos cambios a partir del 1 de junio de 2017.

Las nuevas disposiciones traerían cambios importantes, como es el cumplimiento del PHVA, en salud ocupacional solo se debían desarrollar actividades de medicina, trabajo e higiene y seguridad industrial, por lo que, si la empresa cumplía con el mismo, estaría cumpliendo con las normas legales y esto era suficiente; en el nuevo sistema en cambio se agregaron nuevas tareas un poco más profundas y que debían comprometer aún más a la parte directiva y a los trabajadores. Teniendo en cuenta que esta debe tener una mejora continua según el sistema, demostrando avances que debían tener una documentación que permitiera evidenciar la implementación y ejecución del SG-SST, además de otros requerimientos como las políticas de seguridad, auditoría y evaluación anual dirigida por la alta dirección de manera anual.

El hotel una vez reconoce sus fortalezas y debilidades frente al nuevo SG-SST, decide que en el proceso de transición contara con un experto en SG-SST, que deberá y contar con las 50 horas del curso de las SST, para poder implementar el sistema. Se inicia un diagnóstico del hotel frente al cumplimiento de los estándares mínimos y mediante programación se define el cronograma para iniciar la implementación de este de acuerdo con los resultados obtenidos.

Como salud ocupacional manejaba registros sobre aspectos como enfermedades laborales y accidentes de trabajo, se empezó a darle más importancia a la necesidad de evaluar los estándares mínimos para así tener datos estadísticos por medio de los indicadores que exigía el nuevo SG-SST los cuales son los indicadores de estructura, de proceso y de resultado.

Esta mejora continua hace que se definan objetivos nuevos y se defina un plan anual. Al finalizar el año se define que metas se cumplieron y cuáles no para hacer los correspondientes ajustes o mejoras.

Como se puede ver el Hotel Casa Morales, tuvo que destinar mayores recursos, en recurso humano y dedicarle más tiempo y compromiso; pues ya no solo se debían cumplir con ciertas normativas, sino que, además implementar otras como es la presentación de informes sustentados con documentación pues estos últimos son los que demostrarían en gran medida el cumplimiento del nuevo SG-SST.

Se ha realizado el seguimiento y plan de mejora por medio de autoevaluación e implementando planes de mejora buscando lograr la valoración aceptable (mayor a 86) según la matriz de evaluación y esto se está logrando porque se está creando conciencia en cada uno de los empleadores para que identifiquen los riesgos y peligros a los que se ven expuestos. El acompañamiento de la alta dirección y la persona encargada del SG-SST del hotel, ha sido de vital importancia porque se ejecutan las auditorias, inspecciones de vigilancias en las fechas según el cronograma estipulado y las necesidades que se generan.

3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.

El Hotel Casa Morales revisa el decreto 1072 de 2015 y comienza su implementación, al contar con el responsable de las SG-SST, el funcionario encargado de llevar el antiguo plan de salud ocupacional, para lo mismo requiere inicialmente con el cumplimiento de los estándares mínimos exigidos, para lo cual se establece que esta empresa se encuentra

clasificada en las empresas que cuentan con entre 11 y menos de 50 empleados previo inventario de su talento humano. Según la norma el hotel debe identificar qué aspectos debe trabajar para iniciar a cumplir estos estándares mínimos, por lo fue necesario apoyarse en la matriz de estándares mínimos en el que se logra recabar información que llevará a un plan de mejoras.

El aspecto más importante que el hotel debe tener en cuenta en esta transición de SST A SG-SST es que el segundo tiene en el PHVA (planificar, hacer, verificar, actuar) su mayor diferenciación con el anterior sistema, esto indicaba que las exigencias son mayores.

El hotel asignó más recursos de los que se venían aportando al anterior programa, para poder ejecutar las acciones necesarias para la implementación del sistema según la normatividad.

Para iniciar la fase de **planear**, se conforma el COPASST, teniendo en cuenta los perfiles más adecuados según la responsabilidad, el compromiso y la antigüedad del empleado. Llevando a cabo un proceso continuo y que no se puede contar con personal de puestos rotatorios, pues esto dificultaría el proceso. Para el comité de convivencia se tiene una base de empleados que anteriormente cumplían la función de llevar las propuestas de mejora e ideas al gerente en las reuniones, esto permite que los roles que estos desarrollaban cambien un poco en su función y ahora pasen a ser parte del sistema de gestión. Por tratarse de un programa más exigente de implementar, se debieron ajustar los cronogramas de actividades y desarrollar uno más nutrido que permitiera intensificar las horas de dedicación al mismo, como abrir espacios en las labores diarias de trabajo para que los empleados y directivos pudieran recibir las capacitaciones necesarias por parte de la aseguradora de riesgos.

Otro aspecto importante es que el hotel contaba en el proceso de transición con una infraestructura optima que tenía en cuenta aspectos importantes de seguridad como el uso de antideslizantes para el piso, señalizaciones y otros aspectos que permitieran evitar accidentes. Los perfiles de cada uno de los empleados esto estaban establecidos, por lo que esta labor fue importante para adelantar y evaluar cada uno de los puestos de trabajo.

En el proceso el hotel toma la decisión de guardar y preservar la documentación del SG-SST en formato magnético, con el que mejora su proceso pues anteriormente solo contaba con un archivo físico, pero este no permitía guardar y consultar de forma ágil toda la información por lo que se decide dejar el archivo para los documentos que requieran menos uso y consulta, digitalizando los que requieran un uso frecuente.

El hotel define posteriormente su plan anual de trabajo porque se debe tener total claridad y uniformidad de criterios como la información de los recursos disponibles y bajo quien recaerán las responsabilidades de que la implementación del SG-SST sea un éxito, es por esto por lo que se define el cronograma que una vez se aprueba y se firma se inicia pues no había tiempo que perder y había plazos muy claros definidos por el ministerio del trabajo.

En el siguiente aspecto que es el **hacer**. El hotel al no cumplirse algunos de los requisitos laborales, tampoco era de esperarse que no existiera una política de seguridad y salud y esta tarea debe iniciarse pues es primordial para poder mantener un horizonte hacía en donde encaminar el SG-SST. Prontamente el hotel vio la necesidad de conocer mejor a sus empleados y recopilar más información de su entorno pues el sistema de seguridad requería que esta información fuera tenida en cuenta para cumplir aspectos socio demográficos, de salud y los hábitos como el consumo de alcohol y el tabaquismo como también los

pasatiempos que involucraran el deporte y otras actividades y restricciones médicas que afectaran negativa y positivamente a sus empleados.

Un aspecto de mucha importancia es los requerimientos mínimos en cuanto reportes de accidentes de trabajo e investigación de accidentes como también la identificación y naturaleza de los peligros, pues con la anterior salud ocupacional estos se limitaban a un informe de parte de la aseguradora de riesgos laborales y a una indemnización cuando era el caso. Ahora con el nuevo sistema de seguridad, se espera que la empresa tenga un papel más activo en las investigaciones de accidentes, riesgos y enfermedades labores que deberán ser reportadas dentro de los siguientes 15 días de ocurrido el hecho, por lo que el seguimiento podrá ser más efectivo, esta nueva metodología ha tenido que irse acomodando a las nuevas exigencias y se ha perfeccionado consiguiendo el hotel bajar el porcentaje de casos de enfermedades y accidentes laborales.

En cuanto al mantenimiento de instalaciones, maquinarias y herramientas el hotel debió hacer una importante inversión, especialmente en nuevos equipos de lavandería que permitieran procesos más eficientes, ecológicos y menos contaminantes para sus empleados, esto implicaba también proporcionar a cada uno de los puestos de trabajo, elementos ergonómicos que cuidaran de lesiones a los trabajadores.

En cuanto a las instalaciones se debieron hacer adecuaciones en escaleras, piscinas terrazas y corredores que permitieran evitar accidentes como deslizamientos, caídas y golpes reduciendo sus índices significativamente, y cumpliendo con estos requerimientos exigidos en una de las visitas realizadas al hotel por parte del ministerio del trabajo.

La entrega a los empleados de la dotación exigida y lo de protección se limitaba a tapabocas y guante, pero se hacía especialmente guiados por las diferentes hechos o sucesos

que ocurrían en el hotel, es decir si ocurrían un accidente o enfermedad se corregía la causa, pero de una manera más intuitiva que seguida por estándares establecidos y estos no siempre se entregaban pues había algunos periodos en donde escaseaban y había que esperar a que estos llegaran tras hacerse el pedido.

En el proceso de transición al SG-SST los EPP (elementos de protección personal) se empezaron a administrar de forma más regulada pues se debía cumplir con la reglamentación de hacerlo cada 4 meses, esto permitió cumplir con la norma y evitar así demandas de los empleados y posibles sanciones, esta dotación también se extendió a la brigada de prevención como también su capacitación que sigue siendo una de las tareas pendientes por cumplir.

Verificar a pesar de ser un aspecto tan importante fue relegado a un segundo plano desde que se hizo la transición pues se le ha dado la importancia a otras tareas del sistema, que han sido exitosos pero que al ya estar cumplidos y en marcha, permitirán que se haga una revisión y auditoria más minuciosa y seria de todo lo concerniente a la implementación del SG-SST.

El actuar corresponde a la serie de mejoras que enunciaremos en el capítulo siguiente y que corresponde a las respuestas a los resultados de la matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

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

Tabla 1: Matriz de estándares mínimos SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: HOTEL CASA MORALES						Número de trabajadores directos: 40				
NIT de la Entidad: 19092769-8						Número de trabajadores directos: 8				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 07 ABRIL DE 2020				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
						JUSTIFICA	NO JUSTIFICA			
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4	0.5				4	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5			0.5				
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		0.5					
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5		0.5					
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0.5			0.5				
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0.5		0.5					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0.5			0.5				
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0.5		0.5					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6		0			4	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2			2				
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2			2				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15		0			14
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1			1			
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1			1			
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
Conservación de la documentación (2%)		2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	2						
Rendición de cuentas (1%)		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1			1				
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)		2.7.1 Matriz legal	2			2				
Comunicación (1%)		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			1				
Adquisiciones (1%)		2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			1				
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2			2				
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1						

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: HOTEL CASA MORALES						Número de trabajadores directos: 40				
NIT de la Entidad: 19092769-8						Número de trabajadores directos: 8				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 07 ABRIL DE 2020				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
		JUSTIFICA	NO JUSTIFICA							
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				8
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1				1		
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1				1		
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1				1		
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1			0			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1				1		
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1				1		
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2				3	
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2			0				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				1			
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6			1		2	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				1			
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1					0		
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1					0		
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1					0		
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1					0		
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15		0		7	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			0			
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2.5	15			2.5	15	
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control			2.5				2.5			
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos			2.5				2.5			
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2.5			2.5					
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2.5	2.5							
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2.5	2.5							
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5			10		
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5					

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: HOTEL CASA MORALES					Número de trabajadores directos: 40					
NIT de la Entidad: 19092769-8					Número de trabajadores directos: 8					
Realizada por: Comité evaluador UNAD					Fecha de realización: 07 ABRIL DE 2020					
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
				JUSTIFICA			NO JUSTIFICA			
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25	5			1.25		3.75
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1.25				1.25		
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1.25			0			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1.25				1.25		
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.5	10			2.5		10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5				2.5		
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad	2.5				2.5		
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2.5				2.5		
TOTALES				100					80.75	
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)										
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)										
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST					

En esta matriz de estándares mínimos para el Hotel Casa Morales, se puede evidenciar que en su ciclo PHVA, la fase del **planear** cumple con casi todos los ítems excepto en el programa capacitación promoción y prevención PYP y en la política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, en la fase del **hacer** no se cumple con los estilos de vida saludables, la investigación de accidentes, la metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros y la realización mediciones ambientales convirtiéndose esta fase en la que más baja la calificación general y la que más trabajo demandará para el cumplimiento del SG-SST.

En la fase de **verificar**, el hotel no cumple con el único ítem que le corresponde de acuerdo con el capítulo 2 correspondiente a revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría. Para concluir, el hotel cumple con la fase del **actuar** aun recordando

que el capítulo 2, todos sus ítems se calificaron como no aplica y justifica. El resultado final muestra un porcentaje del 80,75% logrando valorarse en moderadamente aceptable por lo que toca hacer el plan de mejoramiento, reportar los avances a la administradora de riesgos laborales y tener el plan de visita del ministerio de trabajo.

Capítulo 4: Resultados

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

Los ítems que a continuación analizaremos corresponden a los factores que no se cumplen con los estándares mínimos en el Hotel Casa Morales y que se deben revisar para poder implementar el correctivo necesario, teniendo en cuenta la evaluación cualitativa. Como se puede apreciar en la **matriz** de calificación de los estándares mínimos, de la empresa Hotel Casa Morales de la ciudad de Ibagué (Tolima), el resultado de calificación es de 80,75 cuyo análisis y valoración se encuentra ubicado en el rango mejoradamente aceptable. La empresa interesada por mejorar la salud y seguridad en el trabajo de acuerdo con la Resolución número 0312 de 2019 en concordancia con el decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes. Relacionamos los resultados en los ítems donde la empresa Hotel Casa Morales no cumple según evaluación cualitativa:

1. En el ciclo planear, en los estándar recursos en el ítem:

1.2.1 Programa capacitación Promoción y Prevención PYP se evidencia que no se está llevando a cabo el proceso de capacitación a los empleados como lo regula el Decreto

1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 en la cual establecen que todo empleado y/o contratantes, sin importar su nivel de riesgo y su número de empleados, debe capacitar a sus empleados en los riesgos del trabajo y diseñar programas de prevención y promoción de la salud.

En el ciclo planear, en la estándar gestión integral del sistema de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en el ítem:

2.1.1 Política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía, el Hotel Casa Morales no cumple este estándar teniendo en cuenta que la empresa debe elaborar una política de seguridad y salud en el trabajo. El jefe deberá establecer por escrito una política de seguridad y salud en el trabajo (SST). Ésta debe ser parte de las políticas de gestión de la organización, deberá dar alcance a todos los trabajadores, de forma independiente a la manera de contratar o incluir contratistas y subcontratistas. La política de seguridad y salud en el trabajo deberá ser aprobada por la alta dirección y deberá contar con el apoyo de los trabajadores o de sus representantes. Esto consiste en una declaración de principios y compromisos que promuevan el respecto a las personas y a la dignidad de su trabajo. La mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa Hotel Casa Morales.

2. En el ciclo hacer, en la estándar gestión de la salud en el ítem:

3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros), no se observó que la empresa Hotel Casa Morales tenga un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable; de igual forma no se evidencio programas específicos tendientes a la prevención y el control de farmacodependencia, el tabaquismo y el alcoholismo.

En el ciclo hacer, en el estándar de gestión de la salud en el ítem:

3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral, se pudo apreciar que la empresa Hotel Casa Morales no lleva un registro de los accidentes y las investigaciones de los accidentes, por parte del equipo investigador conformado por el jefe inmediato o supervisor del trabajador. Es obligación de la empresa investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.

En el ciclo hacer, en el estándar de gestión de peligros en el ítem:

4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros, en la empresa se observó la matriz de peligros evaluación y valoración de los riesgos, pero no se evidencio la metodología definida por la empresa Hotel Casa Morales. La empresa debe definir y aplicar una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración

de los riesgos de origen físico, ergonómico, biológico, químico entre otros, con alcance sobre todos los procesos.

En el ciclo hacer, en el estándar de gestión de peligros en el ítem:

4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas, no se cumple en este estándar pues la empresa Hotel Casa Morales no realiza las mediciones ambientales. Se debe realizar mediciones ambientales periódicas de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.

3. En el ciclo verificar, en la estándar verificación del SG-SST en el ítem:

6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría, la empresa Hotel Casa Morales no realiza la auditoria anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y por lo tanto no hay alcance definido.

Capítulo 5: Plan de mejora

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SGSST en la empresa.

Como objetivo esta empresa Hotel Casa Morales buscar implementar un plan de mejoramiento con el fin de contribuir al bienestar de los trabajadores y mejorar la Salud y

Seguridad en el Trabajo de acuerdo con la Resolución número 0312 de 2019 bajo los requisitos del decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes, ayudando de manera oportuna a minimizar los factores de riesgo que se puedan presentar día a día.

Para poner en funcionamiento el mejoramiento de las estrategias que se van a establecer para mantener el bienestar laboral y salud de esta empresa; adicional, crear y concientizar a los empleados de los riesgos y peligros a los que están expuestos y con el fin de resaltar lo importante que es el SG-SST, y teniendo en cuenta la matriz de estándares mínimo arroja como resultado el incumplimiento de los siguientes ITEMS para los cuales se presenta el siguiente plan de mejora a aplicar y alcanzar el 100% de cumplimiento del SG-SST:

:

En el ciclo planear, en el estándar Recursos en el ítem 1.2.1 Programa capacitación Promoción y Prevención PYP Se realizará capacitación a los empleados sobre los riesgos ambientales que se puedan generar en Hotel Casa Morales, esta misma con la participación de la ARL SURA que cumple con los requisitos para llevar a cabo y dar información sobre los riesgos que se pueden presentar en cada área de trabajo con el fin de mantener la salud y seguridad en los trabajadores. Dichas capacitaciones se ejecutarán conforme a un cronograma de actividades que se debe realizar en un diagrama de Gantt en el que quedará claro la cantidad de eventos, las fechas y horas realizarse de acuerdo con la intensidad de tiempo requerida para cumplir con las mismas. Por otro lado, el cronograma debe llevar anexo los responsables del cumplimiento de este y los recursos que se necesitan para poder llevarlo a cabo, de esta manera estará garantizado el cumplimiento de dicho cronograma.

Siguiendo En el ciclo planear, en la estándar gestión integral del sistema de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en el ítem: 2.1.1. política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía.

Diseñar por escrito la política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía, esta actividad es compromiso de la alta dirección de la empresa Hotel Casa Morales, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con la mejora continua, la planificación y la aplicación. Estas políticas deberán ser elaboradas teniendo en cuenta la Misión y Visión de la empresa, como también sus objetivos, por lo que también se debe tener claro cuál va a ser la responsabilidad y compromiso social de la empresa para con sus empleados pues esto también ayudará a seguir las directrices a medida que tendrá la empresa en el momento de conformar sus políticas de SG-SST.

En el ciclo Hacer, en el estándar Gestión de la Salud en el ítem: 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros),

Se realizará una jornada de promoción de estilos de vida, salud y prevención del control de farmacodependencia, el tabaquismo y el alcoholismo, la primera actividad la ha de llevar a cabo el coordinador del sistema de seguridad y salud en el trabajo con la compañía de seguros SURA y en cuanto a los estilos de vida el plan de prevención lo estará realizando la IPS encargada.

Continuar con este mismo ciclo, en el estándar de Gestión de la salud en el ítem: 3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral, el Hotel Casa Morales realizara la recolección sobre la información de los hechos que se presentan en cuanto a

accidentes, incidentes y enfermedad laboral, interrogando a la persona que se encuentra lesionada como a los testigos del área de trabajo, informándole del análisis de causalidad, acciones de prevención y proceso a seguir. Esta actividad la estará realizando un equipo de investigación que está conformado por el coordinador del área, jefe inmediato y un representante del COPASST.

Estas acciones de prevención serán enviadas por el profesional responsabilizado sistema de gestión de seguridad y salud el trabajo SG-SST a la sede correspondiente de trabajo con copia al COPASST, con el fin de hacer seguimiento a las medidas de control e investigación a los hechos presentados

Por último, En el ciclo Hacer, en el estándar de Gestión de Peligros en el ítem 4.1.1

Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros, se estará implantando políticas para la medición de identificación de peligros y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico, biológico, químico entre otros y con la ayuda del coordinador de sistema de salud y seguridad en el trabajo de esta empresa Hotel Casa Morales realizará capacitación a los empleados para informarle de la implementación de los protocolos de seguridad

Se estarán verificando cuales son los elementos de seguridad para el personal con el fin de poder desarrollar las diferentes actividades en cada área de trabajo con mayor tranquilidad.

La seguridad de los empleados depende en gran medida de que cumplan con todos los protocolos de seguridad por lo que el hotel hará revisiones constantes mediante una plantilla de verificación sobre el cumplimiento y uso de los Elementos de Protección Personal EPP, y se inicia entonces un riguroso proceso en el que todos deben cumplir con esta normativa y quien no lo haga va a pagar una serie de sanciones tanto económicas como suspensiones y si hay reincidencia el despido definitivo. Dichas plantillas de verificación serán evidencia que será documentada en el SG-SST.

En el ciclo Verificar, en la estándar verificación del SG-SST en el ítem 003A 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría., el Hotel Casa Morales realizará un diagnostico anual de acuerdo con la normatividad para mejorar la Salud y Seguridad en el conforme a la Resolución número 0312 de 2019 en concordancia con el decreto 1072 de 2015, o se realizará una auditoria.

Las mejoras al ciclo actuar, están definidas en las anteriores fases y en esta se sugiere que se lleven a cabo con el objetivo de poder cumplir con la implementación del G-SST de acuerdo con la última normativa vigente.

5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST.

Objetivos

General:

Mejorar y evaluar las condiciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Hotel Casa Morales.

Específicos:

Elaborar actividades de promoción y prevención para disminuir y eliminar riesgos y peligros

Garantizar con el cumplimiento de la normatividad

Evaluar de forma continua las diferentes áreas para un buen ambiente laboral

Alcance:

Lo que se busca por del plan anual es mejorar cada una de las condiciones a las que se ve expuestos los trabajadores del hotel, teniendo en cuenta la matriz de estándares mínimos que nos ayuda a analizar de una forma más profunda en que se está cumpliendo según la normatividad y cuáles son los puntos para mejorar o implementar según la necesidad; previniendo enfermedades, accidentes; promoviendo la higiene, el autocuidado entre otros.

Item a mejorar:

Programa capacitación, promoción y prevención PYP: por medio de un cronograma de actividades en el cual se establecen fechas para capacitaciones. Estas se deben implementar a un término de 6 meses para evitar sanciones y accidentes laborales.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Se elaborará una política de seguridad y salud en el trabajo, realizando un informe de los diferentes puestos de trabajo según las directrices de

la política de seguridad y difundiéndola a los colaboradores, una vez esté firmada por el representante legal de la misma e integrando todas las políticas de la empresa con la de SG-SST.

Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencias y otros): Se elaborará un manual que será entregado a todos los trabajadores de la empresa para que, mediante reuniones periódicas, se pueda socializar sobre mejores estilos de vida y la importancia de mejorar el entorno y desarrollando actividades que permitan mejorar el entorno en el trabajo, según cronograma de actividades mensual.

Investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral: Se solicitará asesorías y conferencias a los empleados por medio de la administradora de riesgos, se realizaran reuniones periódicas para socializar las mejoras en seguridad el uso de los EPP y evaluar los conocimientos que se han adquirido en cuanto a prácticas para evitar enfermedades laborales, se harán inspecciones regulares a los puestos de trabajo para encontrar fallas que eviten accidentes y se buscara el historial de accidentes para encontrar su periodicidad y darle solución inmediata.

Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros: Se solicitará el acompañamiento de la ARL y la solicitud de formatos de identificación y valoración de peligros que debe ser diligenciado previa observación de los diferentes puestos de trabajo y sus riesgos, se investigará los peligros y su clasificación con sus respectivas recomendaciones para mitigar problemática encontrada y se socializará los hallazgos con los empleados para concientizarlos del autocuidado.

Realización de mediciones ambientales, químicos físicos y biológicos: Mediante la contratación de una empresa especializada, se medirán los agentes contaminantes en la empresa para encontrar su localización, en que cantidad se encuentra permitiendo evaluar los resultados,

realizando actividades preventivas que reduzcan estas emisiones y la afectación de los trabajadores y al medio ambiente. También se elaborará un cuestionario para darle seguimiento a los riesgos.

Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance, de la auditoría: Se realizará la revisión anual programando una reunión entre gerencia, el profesional de recursos humanos y un asesor de la administradora de riesgos, que permitirá emitir un concepto más global sobre el cumplimiento de todos los requisitos des SG SST.

Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejoras: Se aplicarán medidas correctivas y las mejoras que haya lugar luego del respectivo estudio y la ejecución de todas las tareas que lleven a mejorar el SG SST.

Mantener una comunicación acertada con los empleados y personas externas que ingresan al hotel, para que conozcan en caso de presentar accidentes con quien deben comunicarse.

El anterior plan anual será llevado a cabo por el profesional en recursos humanos, gerencia, administradora de riesgos profesionales, empresa especializada en mediciones ambientales y responsable de las SG-SST.

Recomendaciones

Hotel Casa Morales: Como estudiantes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD – Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano , hemos trabajado sobre una empresa de nuestra ciudad en la cual nos enfocamos en identificar, trabajar e hicimos investigaciones para entender la situación actual de esta empresa, en cuanto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST Hotel Casa Morales busca tener una mejora continua en cada proceso que se lleve a cabo en cada área de trabajo ejecutando las evidencias en los problemas de las mediciones ambientales , físicas , químicas , biológicas o psicosociales , Adicional al cumplimiento de la normatividad que protege el bienestar de cada uno de sus empleados implementando la promoción y prevención de las actividades a realizar.

En este proyecto identificamos las siguientes recomendaciones:

Promover activamente los programas de bienestar en el trabajo con la colaboración de los empleados de Hotel Casa Morales para lograr cumplir con las metas y objetivos de esta empresa.

Acordar un análisis por parte de esta empresa para verificar cuales son los resultados de las actividades prácticas, con el fin de mejorar la calidad de la vida personal y motivar el compañerismo.

Realizar continuas evaluaciones a las diferentes áreas del personal de Hotel Casa Morales que se encuentren más predispuestos a los diferentes factores de riesgo.

Lograr que la dirección de Hotel Casa Morales este en realidad involucrada con la implementación positiva y que promueva la participación de todos los niveles de esta empresa.

Incentivar la calidad de vida en el trabajador cumpliendo con las normas obligatorias que están establecidas en el Decreto 1072 del 2015 comprobando si se está presentando un adecuado trabajo en el área de Talento Humano con relación a las áreas más afectadas de la empresa Hotel Casa Morales, estimulando la participación de los empleados en la toma de decisiones, disminuyendo así mismo los factores de riesgo.

Definir correctamente los equipos de protección en las diferentes áreas de trabajo, ajustándose a las condiciones de cada empleado y protegiendo así mismo a esta persona de los factores de peligro a los cuales puede estar expuesto.

Conclusiones

Con la anterior actividad permitió reconocer la importancia que cumple la gerencia del talento humano por medio del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para poder fortalecer nuevos conocimientos y tenerlos en cuenta o ejecutarlos en las organizaciones de acuerdo con las necesidades que está presente, buscando afianzar el desarrollo y competitividad por medio del bienestar de los trabajadores.

Gracias a la culminación de la anterior actividad se accedió a la importancia que cumple las estrategias en una organización, por medio de diferentes temas y conceptos como lo son las líneas de investigación, enfoques, auditorias, áreas, propuestas y diferentes decretos que reglamentan las SG-SST.

El plan de mejora cumple un gran papel en las organizaciones independientemente del tamaño de la empresa porque busca una mejora continua por medio de la política, objetivos, auditorias, riesgos o peligros que se puedan presentar, entre otros.

Bibliografía

- Gallegos, W. L. (2012). *Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial*. Obtenido de Revista Cubana de Salud y Trabajo:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>
- Hernández, J., & Juárez, A. (2015). Derecho laboral y la administración de recursos humanos (2a. ed.). (PP 4-8) Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=4536079>
- Marcucci, C. (2005). Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano. (PP - 13-40) Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3173371>
- MINISTERIO DE TRABAJO NACIONAL. (26 de 05 de 2015). *mintrabajo*. Obtenido de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/sg-sst/>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. (pp 1-43) Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) 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. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111+-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2018) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/>

/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes

- Ministerio del Trabajo. Glosario (2017). Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>
- PENSEMOS. (7 de Noviembre de 2019). *7 Beneficios del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)*. Obtenido de PENSEMOS: <https://gestion.pensempos.com/7-beneficios-del-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sgsst>
- REPORTERO INDUSTRIAL. (00 de ABRIL de 2014). *REPORTERO INDUSTRIAL*. Obtenido de HISTORIA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL: <http://www.reporteroindustrial.com/temas/Historia-de-la-Seguridad-Industrial+97385?pagina=1>
- Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22531>
- Sabogal, E. (2016). *Cartilla laboral 2016*. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=4508349>
- SafetYA. (28 de FEBRERO de 2019). *Los Estándares Mínimos del SG-SST han sido actualizados por Mintrabajo*. Obtenido de Normatividad en SST: <https://safetya.co/estandares-minimos-mintrabajo/>
- Sutori. (10 de 09 de 2018). *Sutori*. Obtenido de HISTORIA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL DE COLOMBIA: <https://www.sutori.com/story/historia-de-la-seguridad-industrial-de-colombia--mAkjM5Marsmxvavcnnuw19mb>