

I

**Propuesta Estratégica De Mejora En La Implementación De Los Estándares Mínimos  
Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (Sg-Sst) En El Hotel Suriki  
Caribe Para El Año 2020**

**Presentado por:**

James Arley Imbachi

**Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano**

**Tutor: Roger Leomar Ojeda**

**Universidad Nacional Abierta Y A Distancia  
Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios**

**2020**

---

## Tabla de contenido

Introducción .....	1
Objetivo general.....	2
Objetivos específicos.....	2
<b>CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA .....</b>	<b>3</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Pregunta de investigación.....	4
1.3. Antecedentes del problema .....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
<b>CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....</b>	<b>6</b>
2.1. Marco teórico .....	6
2.1.1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.....	6
2.2. Marco legal.....	11
2.2.1. Ley 9 de 1979 .....	11
2.2.2. Resolución 2400 de 1979 .....	12
2.2.3. Decreto 614 de 1984.....	13
2.2.4. Resolución 2013 de 1986 .....	14
2.2.5. Resolución 1016 de 1989 .....	14
2.2.6. Decreto 1295 de 1994.....	14
2.2.7. Decreto 1832 de 1994.....	14
2.2.8. Resolución 652 de 2012 .....	14
2.2.9. Ley 1562 de 2012 .....	15
2.2.10. Ley 1616 de 2013 .....	15
2.2.11. Decreto 1072 de 2015.....	15
2.2.12. Decreto 52 de 2017.....	15
2.2.13. Resolución 1111 de 2017 .....	16
2.2.14. Resolución 0312 de 2019 .....	16
<b>CAPÍTULO 3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>17</b>
3.1. Método de investigación .....	17
3.2. Población y muestra .....	17
3.3. Fuentes de información .....	17

---

3.4. Técnica de recolección de datos.....	18
3.5. Ruta metodológica para cada objetivo específico.....	18
3.6. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST.....	20
3.7. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	21
<b>CAPÍTULO 4. RESULTADOS.....</b>	<b>23</b>
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	23
4.2. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la encuesta.....	24
4.2.1. Formato de encuesta.....	24
4.2.2. Ficha técnica.....	25
4.3. Resultados de la encuesta.....	26
4.4. Análisis de los resultados.....	31
<b>CAPÍTULO 5. PLAN DE MEJORA.....</b>	<b>32</b>
5.1. Trabajos de apoyo.....	32
5.2. Alcance.....	32
<b>PROPUESTA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....</b>	<b>33</b>
<b>6. OBJETIVOS DEL SG-SST.....</b>	<b>34</b>
6.1. General.....	34
6.2. Específicos.....	34
<b>7. GLOSARIO.....</b>	<b>35</b>
7.1. Administradora de Riesgos Laborales (ARL).....	35
7.2. Accidente de trabajo.....	35
7.3. Acción correctiva.....	35
7.4. Acción preventiva.....	35
7.5. Acto inseguro.....	35
7.6. Agente de riesgo laboral.....	36
7.7. Amenaza.....	36
7.8. Ciclo PHVA.....	36
7.9. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).....	37
7.10. Condición insegura.....	37

---

7.11. Consecuencias .....	37
7.12. Enfermedad laboral .....	37
7.13. Fuente generadora de peligro .....	37
7.14. Gestión .....	38
7.15. Identificación del peligro .....	38
7.16. Incidente .....	38
7.17. Inspecciones de seguridad .....	38
7.18. Matriz de peligros.....	38
7.19. Peligro .....	39
7.20. Política de SG-SST.....	39
7.21. Prevención.....	39
7.22. Riesgo.....	39
7.23. Riesgos ambientales naturales.....	40
7.24. Riesgos ambientales antropogénicos.....	40
7.25. Riesgo biológico.....	40
7.26. Riesgo ergonómico.....	40
7.28. Riesgo inherente.....	41
7.29. Riesgo laboral.....	41
7.30. Riesgo psicosocial .....	41
7.31. Riesgo químico.....	41
7.32. Riesgo residual .....	42
7.33. Salud.....	42
7.34. Salud ocupacional .....	42
7.35. Seguridad.....	42
7.36. Sistema .....	43
7.37. Sistema General de Riesgos Laborales .....	43
7.38. SG-SST.....	43
7.39. Trabajo .....	43
7.40. Valoración del riesgo .....	44
8. INFORMACIÓN GENERAL DEL HOTEL SURIKI CARIBE .....	44
8.1. Misión.....	44
8.2. Visión .....	44

---

8.3.	Datos de identificación.....	44
8.4.	Actividad económica.....	45
8.5.	Número de empleos.....	45
8.6.	Estructura Organizacional.....	45
8.8.	Seguridad social.....	46
8.9.	Clase de riesgo.....	46
9.	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	47
10.	PLANIFICACIÓN.....	47
10.1.	DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	47
10.1.1.	Identificación de riesgos y peligros.....	47
10.1.2.	Caracterización de las condiciones de trabajo.....	47
11.	DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE SALUD.....	48
11.1.	Caracterización de la accidentalidad.....	48
11.2.	Indicadores.....	48
11.3.	Caracterización del ausentismo.....	49
12.	ESTRATEGIAS DE MEDICINA PREVENTIVA.....	49
13.	DIAGNÓSTICO DEL AVANCE EN SEGURIDAD.....	50
14.	ESTRUCTURA DEL SG-SST.....	50
14.1.	Responsables del SG-SST.....	50
14.1.1.	Niveles de responsabilidad y funciones.....	50
14.2.	Recursos.....	52
15.	PROGRAMAS DE CONTROL DEL RIESGO.....	53
15.1.	Reglamento de higiene y seguridad industrial.....	53
15.2.	Programa de higiene y seguridad industrial.....	56
16.	IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN.....	60
16.1.	Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo.....	60
16.2.	Comité de Convivencia Laboral.....	60
17.	VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL SG-SST.....	61
17.1.	Indicadores de estructura.....	61
17.2.	Indicadores para el proceso.....	63
17.3.	Indicadores de resultado.....	64
18.	AUDITORÍA INTERNA AL SG-SST.....	65

---

19.	REVISIÓN POR LA GERENCIA.....	66
20.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	67
21.	PRESUPUESTO .....	68
22.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	69
23.	BIBLIOGRAFÍA .....	71
24.	ANEXOS .....	77

---

## **Introducción**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se ha convertido paulatinamente en una obligación para todos los empleadores del país; su oportuna y efectiva aplicación evidencia respeto y responsabilidad por la vida, la seguridad y la salud de los empleados, y la gestión integral del Talento Humano de cualquier organización.

En el presente trabajo, se reconoce el marco teórico y legal sobre el cual se basa el SG-SST, y posteriormente se realiza una investigación, en forma de encuesta de carácter cuantitativo, para determinar el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores del Hotel Suriki Caribe sobre el SG-SST y su proceso de implementación.

Posteriormente se analizan los datos obtenidos, y se estructura una propuesta de mejoramiento que sin lugar a dudas, promete impulsar la gestión de los riesgos y peligros laborales a los que están expuestos los trabajadores del hotel.

### **Objetivo general**

Establecer un plan de mejoramiento estratégico a la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Hotel Suriki Caribe para el año 2020.

### **Objetivos específicos**

- ✔ Realizar un diagnóstico inicial del Hotel Suriki Caribe, sobre la transición e implementación de los cambios exigidos por la normatividad vigente en términos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✔ Evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos, por parte del área de Gestión Humana del Hotel Suriki Caribe, de acuerdo con la Resolución 0312 de febrero de 2019.
- ✔ Analizar los resultados obtenidos en la auditoría acerca de la implementación y el estado del SG-SST en el Hotel Suriki Caribe.
- ✔ Ofrecer un plan de mejoramiento estratégico a la implementación de los estándares mínimos del SG-SST en el Hotel Suriki Caribe para el año 2020.



## CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

(Bermudez, 2017), profesor de la Universidad de Antioquia, señala en su artículo sobre *la alienación subjetiva en la organización del trabajo actual. Una observación participante en el comercio de la alimentación al Detal*, que cada vez más, las empresas quieren alienar a sus trabajadores hasta el punto de convertirlos en instrumentos que han de ser utilizados y posteriormente desechados. Además, señala que el término “Recurso Humano” atenta contra la condición de seres humanos, que indudablemente poseen cada uno de los trabajadores de cualquier organización. No basta solo con cambiar el término a “Gestión Humana” o “Gestión del Talento Humano” si en esencia lo que se pretende es una instrumentalización, que se podría definir como “esclavitud moderna”.

Los seres humanos son sujetos, no objetos, y en ese orden de ideas se hace necesario que las empresas se humanicen y no que las personas se utilicen. La mejor forma de humanizar a las empresas es hacer que su gestión gire en torno al bienestar de sus trabajadores, de tal modo que se garantice su seguridad y salud mientras ejecutan su trabajo.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo juega un papel fundamental para el cuidado y protección de la integridad física y mental de cada uno de los trabajadores, que realizan sus labores en las diversas entidades públicas, privadas y mixtas del país. Labores que según la actividad económica de la empresa, pueden representar una exposición baja, media o alta a una serie de riesgos y peligros que pueden afectar negativamente el bienestar de las personas que las ejecutan.

Este Sistema de Gestión se ha convertido paulatinamente en una obligación para todos los empleadores del país, y sin lugar a duda, su aplicación denota responsabilidad para con sus clientes internos y externos.

El problema que se evidencia en el Hotel Suriki Caribe, y del cual se deriva este trabajo, es la ausencia del SG-SST. Si bien el hotel cuenta con medidas sanitarias, señalización, uso de implementos de protección, botiquines de primeros auxilios, etc., no es suficiente para atender situaciones de mayor calibre, en caso de que se materialicen. Además, se está lejos de cumplir con las normas legales vigentes que regulan el área de salud ocupacional en las empresas del país.

### **1.2. Pregunta de investigación**

¿Qué acciones y estrategias debe contemplar el plan de mejora en la implementación de los estándares mínimos del SG-SST en el Hotel Suriki Caribe para el año 2020?

### **1.3. Antecedentes del problema**

El derecho al trabajo se garantiza en el artículo veinticinco (25) de la Constitución Política de Colombia de 1991. Así mismo, el trabajo debe ser una fuente de dignidad e igualdad, y por ningún motivo puede atentar contra el bienestar físico o psicológico de las personas.

El Decreto 1072 de 2015, reglamenta en Colombia el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual debe ser implementado por todos los empleadores públicos y privados del país. El decreto 52 de 2017, modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 y señala que a partir del 1 de junio de 2017, las empresas del país deben iniciar la implementación del SG-SST.

Con respecto al tema de gestión del riesgo, el Hotel Suriki Caribe, no cuenta con las herramientas legales vigentes para tratar adecuadamente la administración de riesgos laborales. Esto ha representado la ausencia de planes, programas y proyectos por parte del personal administrativo y de Gestión Humana, respecto a la valoración, identificación, análisis, manejo, planes de manejo y monitoreo de los riesgos y peligros laborales a los que están expuestos los trabajadores del hotel.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

La realización de este trabajo de grado en el Hotel Suriki Caribe, responde a dos necesidades básicas que bien se pueden catalogar como académicas y empresariales.

En el ámbito académico, este trabajo pretende que el estudiante aporte desde su conocimiento teórico-administrativo a la solución de problemas reales que tiene la empresa en cuestión y, que además, esté en la capacidad de proponer soluciones bien estructuradas para la prevención de accidentes de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Desde el ámbito empresarial, la realización de este ejercicio tiene el claro propósito de responder a la necesidad que tiene el Hotel Suriki Caribe de mejorar la gestión de sus riesgos laborales, y acatar a los requerimientos legales que le exige el Estado colombiano.

---

## CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO Y LEGAL

### 2.1. Marco teórico

#### 2.1.1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

De acuerdo con (Henaó, 2014) la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, tardó mucho tiempo en establecerse, pero también es cierto que desde comienzos del siglo XX se presentaron propuestas para este fin.

Henaó, hace una reseña histórica sobre la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, en la cual expone que en 1904, el General Rafael Uribe fue el primero en plantear una política orientada a la seguridad de los trabajadores. En 1910, el mismo Uribe, pidió que se indemnizara a trabajadores víctimas de accidentes de trabajo. Con el pasar de los años, se fueron creando más leyes en Colombia, orientadas a garantizar la protección laboral para los trabajadores.

Con la Resolución 1016 de 1989, se establece en Colombia la figura de *Programa de Salud Ocupacional*, para tratar los riesgos laborales en las empresas colombianas.

El Programa de Salud Ocupacional, consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas. (Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A [SURA], 2018)

Este programa era la obligación en materia de riesgos laborales, que tenían las empresas colombianas hasta el 31 de mayo de 2017. (SafetYA, 2018)

---

Según (SURA, 2018), debido a las nuevas exigencias legales en materia de riesgos laborales, todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales; deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que “Institucional y jurídicamente fue determinado mediante el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6” (MinTrabajo, 2018a).

En Colombia, la fecha límite para cumplir con la implementación del SG-SST era el 31 de enero de 2017. Ahora, las empresas del país que no lo han implementado, deben hacerlo a partir del 1 de junio de 2017 en cinco (5) fases, que según la Resolución 1111 del año 2017, son:

1. **Evaluación inicial:** es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa.
  2. **Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial:** es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente:
    - Primero:** realizar la autoevaluación conforme a los estándares mínimos.
    - Segundo:** establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial.
    - Tercero:** diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
-

3. **Ejecución:** es la puesta en marcha del SG-SST, se realiza en coherencia con la autoevaluación de estándares mínimos y plan de mejoramiento.
4. **Seguimiento y plan de mejora:** es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SG-SST. En esta fase la empresa deberá:
  - Primero:* realizar la autoevaluación conforme a los estándares mínimos.
  - Segundo:* establecer el plan de mejora conforme al plan del SG-SST.
5. **Inspección, vigilancia y control:** fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el SG-SST.

El artículo 6.2 de la Resolución 1111 del año 2017 señala que para las pequeñas empresas (menos de cincuenta trabajadores) solo están autorizados para realizar el diseño del SG-SST, las personas que estén certificadas con el curso virtual de cincuenta (50) horas y estén cursando último semestre en programas de formación en SST de nivel profesional, especialización o maestría y tenga vínculo laboral con la empresa, y que además, esté bajo la supervisión de un docente en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo.

El SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, 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. (MinTrabajo, 2018b)

Es una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el

---

trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

Este sistema, debe ser liderado e implantado por el jefe, con la participación de todos los empleados, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados al ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar). (ISOtools, 2016)

El decreto 1443 de 2014, en su artículo segundo (2), define el ciclo PHVA como un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

**Planificar:** se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

**Hacer:** implementación de las medidas planificadas.

**Verificar:** revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

**Actuar:** realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Según (Comité Paritario De Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018), los objetivos que tiene el SG-SST, son definir las actividades de promoción y prevención que permitan

---

mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados, e identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados; logrando beneficios como el mejoramiento de la calidad del ambiente laboral, mayor satisfacción en el personal e incremento en la productividad y la calidad de los productos y servicios.

---



## 2.2. Marco legal

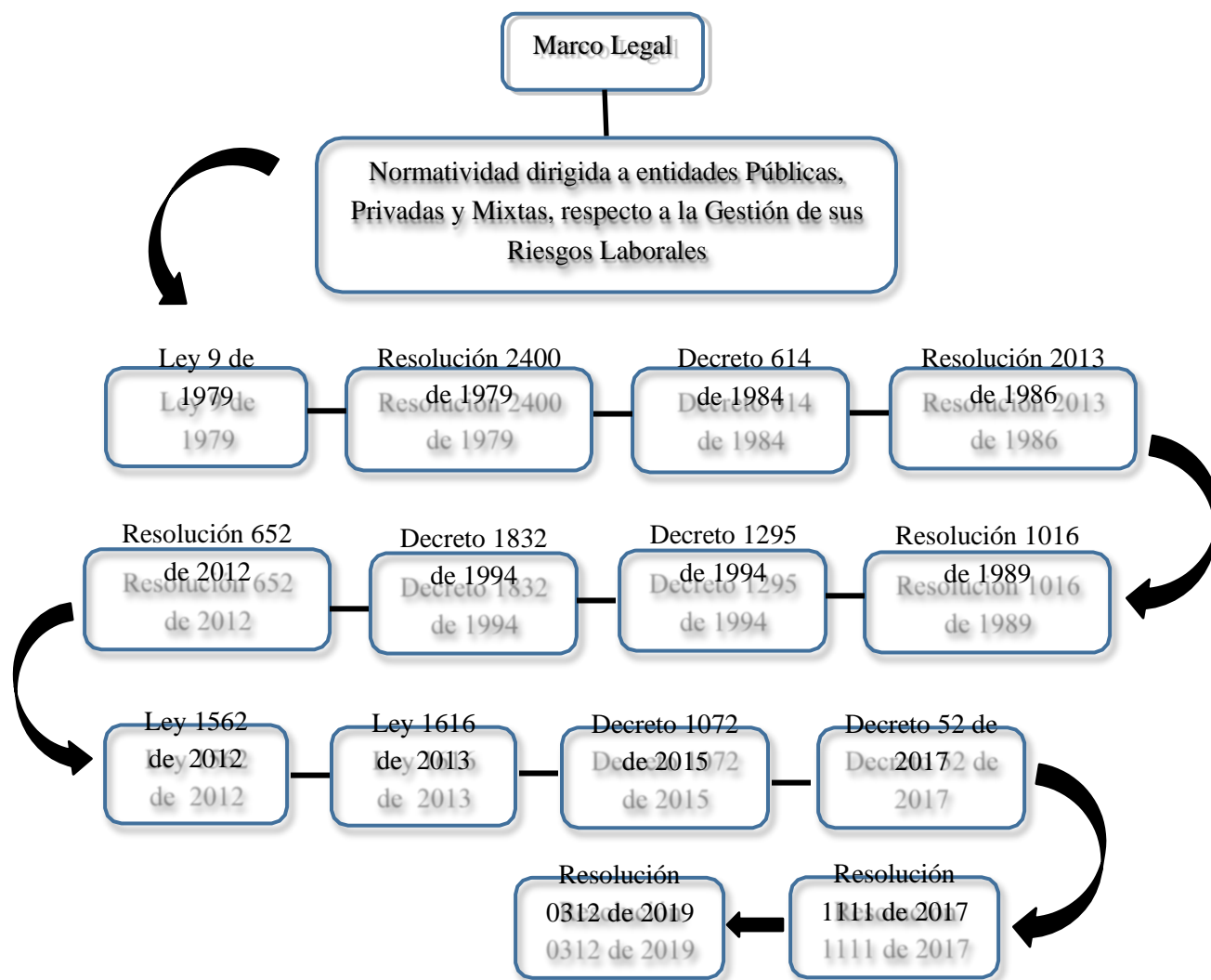


Gráfico 1. Marco Legal

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Colombia es posible encontrar la siguiente normativa:

### 2.2.1. Ley 9 de 1979

Por la cual se dictan medidas sanitarias. También se hacen disposiciones sobre el control sanitario de los usos del agua (artículos del 3 al 9); sobre el manejo de los residuos

líquidos (artículos del 10 al 21); sobre el manejo de los residuos sólidos (artículos del 22 al 35); sobre la disposición de excretas (artículos del 36 al 40); sobre las emisiones atmosféricas (artículos del 41 al 49); sobre la potabilización del agua (artículos del 69 al 79)

En el Título III “Salud Ocupacional”, el artículo 80 señala que:

Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:

- a) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- b) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- c) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;
- d) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;
- e) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública. (Ley 9, 1979, art.80)

### **2.2.2. Resolución 2400 de 1979**

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. (Resolución 2400, 1979)

---

### 2.2.3. Decreto 614 de 1984

Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.

Artículo 2°. Objeto de la salud ocupacional. Las actividades de salud ocupacional tienen por objeto:

- a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora;
  - b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
  - c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
  - d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;
  - e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por la radiaciones;
  - f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública. (Decreto 614, 1984, art.2)
-

#### **2.2.4. Resolución 2013 de 1986**

Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Artículo 1. Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución. (Resolución 2013, 1986, art.1)

#### **2.2.5. Resolución 1016 de 1989**

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. (Resolución 1016, 1989)

#### **2.2.6. Decreto 1295 de 1994**

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. (Decreto 1295, 1994)

#### **2.2.7. Decreto 1832 de 1994**

Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. (Decreto 1832, 1994)

#### **2.2.8. Resolución 652 de 2012**

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. (Resolución 652, 2012)

---

### **2.2.9. Ley 1562 de 2012**

Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. (Ley 1562, 2012a)

### **2.2.10. Ley 1616 de 2013**

Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente leyes garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la atención integral e integrada en salud mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de calidad de vida y la estrategia y principios de la atención primaria en salud. (Ley 1616, 2013, art.1)

### **2.2.11. Decreto 1072 de 2015**

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (Decreto 1072, 2015)

### **2.2.12. Decreto 52 de 2017**

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37, del Decreto 1072 de 2015.

Artículo 1°. Modificación del artículo 2.2.4.6.37., del Decreto 1072 de 2015  
Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

---

### **2.2.13. 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.

Artículo 2°. Objeto. La presente resolución tiene por objeto implementar los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado “estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”. (Resolución 1111, 2017, art.2)

### **2.2.14. Resolución 0312 de 2019**

Artículo 1. Objeto. La presente Resolución 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 señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.

Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-

---

administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

## **CAPÍTULO 3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Método de investigación**

Este trabajo se basa en la metodología de carácter cuantitativo.

De acuerdo con (Universidad de Alcalá, 2019), La investigación cuantitativa, es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes. La investigación cuantitativa implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. Es concluyente en su propósito ya que trata de cuantificar el problema mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor.

### **3.2. Población y muestra**

La población total sobre la cual se basa esta investigación, son cinco (5) trabajadores. Cada una de ellos desempeña labores que van desde el área administrativa hasta el área de aseo y mantenimiento.

Al ser una población pequeña, la muestra que se toma para realizar la investigación, corresponde a la totalidad de la población disponible. Por lo tanto, la muestra será de cinco (5) personas, pertenecientes a la fuerza laboral del hotel Suriki Caribe.

### **3.3. Fuentes de información**

**Primarias:** comunicaciones personales con los trabajadores del hotel, tanto del área administrativa como operativa.

---

**Secundarias:** documentos, artículos y archivos en línea; archivos y documentos del hotel; guías de SG-SST; formatos autorizados para el diseño del SG-SST; normas, leyes, decretos y resoluciones que rigen la administración de los riesgos labores en Colombia.

### 3.4. Técnica de recolección de datos

**Encuesta:** Se utiliza esta técnica, puesto que las encuestas son técnicas empleadas en el sector de la investigación que favorecen la obtención de datos necesarios para el correcto análisis de ciertos temas. Hacen que el procedimiento para conseguir esa información sea más rápido y eficaz. (Typeform, s.f.)

### 3.5. Ruta metodológica para cada objetivo específico

Objetivos específicos	
Realizar un diagnóstico inicial del Hotel Suriki Caribe, sobre la transición e implementación de los cambios exigidos por la normatividad vigente en términos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Consultar bases de datos, manuales, registros y documentos sobre el SG-SST que tenga el hotel.</li> <li>· Comunicaciones personales con los trabajadores del hotel.</li> <li>· Aplicar encuesta.</li> </ul>
Evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos, por parte del área de Gestión Humana del Hotel Suriki Caribe, de acuerdo con la Resolución 0312 de febrero de 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Obtener la matriz de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST.</li> <li>· Aplicar la matriz al hotel.</li> </ul>



<p>Analizar los resultados obtenidos en la auditoría acerca de la implementación y el estado del SG-SST en el Hotel Suriki Caribe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Recolectar los datos de la encuesta y de la auditoría acerca de la implementación del SG-SST en el hotel.</li> <li>· Tabular los resultados y generar graficas que permitan un mejor análisis.</li> <li>· Consultar las Leyes, Decretos y Resoluciones, que rigen la administración del riesgo laboral en las empresas de Colombia.</li> </ul>
<p>Ofrecer un plan de mejoramiento estratégico a la implementación de los estándares mínimos del SG-SST en el Hotel Suriki Caribe para el año 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Referenciar diseños de SG-SST de empresas colombianas.</li> <li>· Revisar formatos de SG-SST autorizados por ARLs.</li> </ul>

### 3.6. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST

Los valores obtenidos en la evaluación inicial son los siguientes:

CICLO	ESTÁNDAR	ITEM	PESO PORCENTUAL	CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	4	2		
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	6	6		
		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)				
		Plan Anual de Trabajo (2%)				
		Conservación de la documentación (2%)				
		Rendición de cuentas (1%)	15	6		
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)				
		Comunicación (1%)				
		Adquisiciones (1%)				
		Contratación (2%)				
		Gestión del cambio (1%)				
		II. HACER		Condiciones de salud en el trabajo (9%)	9	9

GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	5	4
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	6	1
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	15	4
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	15	10
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	10	0
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5	1,25
	MEJORAMIENTO (10%)	10	10
<b>TOTALES</b>		<b>100</b>	<b>53,25</b>

*Tabla 1: Evaluación inicial.*

Fuente: Elaboración Propia.

### **3.7. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019**

En la Tabla 2, se muestran los ítems con los cuales el HOTEL SURIKI CARIBE no cumple en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con estos ÍTEMS se puede organizar un plan de acción para el cumplimiento a cabalidad de cada uno, sin embargo, es importante tener claro la situación financiera del hotel puesto que un plan de mejora en el SG-SST, implicaría un gasto significativo en la ejecución.

La empresa objeto de estudio en efecto se encuentra en un estado crítico frente al SG-SST, pero alentador para que por decisión de la administración y en conjunto del área financiera, puedan hacer un plan de mejora que se pueda ejecutar de manera progresiva y paulatinamente. Implementar de manera inmediata todo el plan puede ser un fuerte.

<b>ESTÁNDAR</b>	<b>ÍTEM DEL ESTÁNDAR</b>
<b>RECURSOS (10%)</b>	1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo
	1.1.6 Conformación COPASST / Vigía
	1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía
	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia
	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada
<b>GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)</b>	y comunicada al COPASST/Vigía
	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST
	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades
	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado
	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
	2.7.1 Matriz legal
<b>GESTIÓN DE LA SALUD (20%)</b>	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
<b>GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)</b>	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros
	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)

	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos
	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía
<b>GESTION DE AMENAZAS (10%)</b>	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias
	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada
	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado
<b>VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)</b>	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría
	6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST

Tabla 2: ITEMS incumplidos en la Evaluación inicial sobre SG-SST

FUENTE: Elaboración Propia.

## **CAPÍTULO 4. RESULTADOS**

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

En la Tabla 1, se puede apreciar cual es la situación actual del HOTEL SURIKI CARIBE frente al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Según la normatividad que existe frente al SG-SST, el hotel está en un estado crítico ya que su puntuación final es de un 53,25%; sin embargo, es una empresa que ha trabajado dentro de sus alcances de una manera eficiente y eficaz en este sentido.

Sacar un 53,25 de 100, en términos numéricos quiere decir que la empresa está a la mitad de ser totalmente responsables en relación con el SG-SST, sirviendo esto como un factor motivacional para ejecutar un plan de mejora y por cumplir mínimamente con un puntaje mayor al 86%.

## 4.2. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la encuesta

### 4.2.1. Formato de encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE:

GÉNERO:

CARGO:

OBJETIVO: Determinar el nivel conocimiento que tienen los trabajadores del Hotel Suriki Caribe, con respecto al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y su proceso de implementación.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL HOTEL SURIKI CARIBE

1. ¿Sabe usted que es el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Sí\_ No\_ ha escuchado mencionar al respecto\_

2. ¿Sabe para qué sirve el SG-SST?

Sí\_ No\_

3. ¿Sabe que es un mapa de riesgos?

Sí\_ No\_

4. ¿Conoce los riesgos y peligros asociados con las funciones de su cargo?

Sí\_ No\_

5. En caso de un accidente laboral o emergencia, ¿sabe cómo proceder?

Sí\_ No\_

6. ¿Ha sufrido algún accidente mientras se encuentra trabajando?

---

Sí\_ No\_

7. ¿Ha sufrido alguna enfermedad derivada de su trabajo en el hotel?

Sí\_ No\_

8. ¿Ha evidenciado jornadas de seguridad y salud ocupacional en el hotel?

Sí\_ No\_

9. ¿Conoce usted la ARL a la cual está afiliado?

Sí\_ No\_

10. ¿Considera que el hotel tiene buena demarcación y señalización de las áreas?

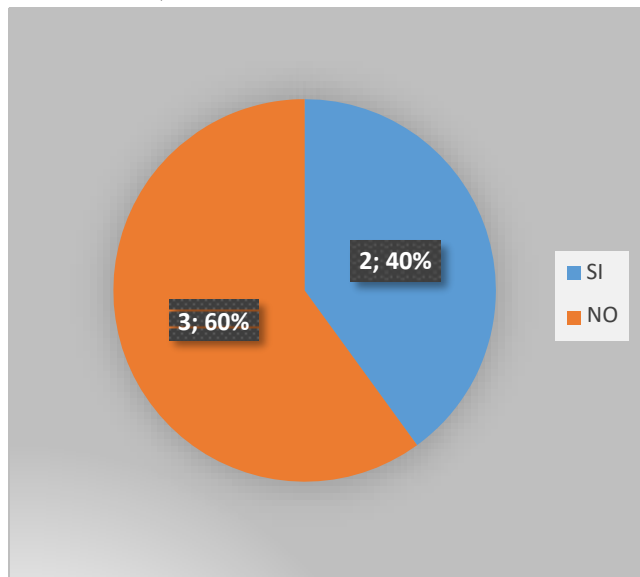
Sí\_ No\_

#### 4.2.2. Ficha técnica

<b>Nombre de la investigación</b>	Nivel de conocimiento sobre el SG-SST y su implementación en el Hotel Suriki Caribe
<b>Metodología</b>	Cuantitativa
<b>Encuestador</b>	James Arley Imbachi
<b>Fecha de realización</b>	Febrero 24 de 2020
<b>Universo</b>	Trabajadores del Hotel Suriki Caribe
<b>Diseño muestral</b>	Probabilístico
<b>Tamaño de la muestra</b>	Cinco (5) encuestas presenciales
<b>Técnica de recolección de datos</b>	Presencial, con formato físico

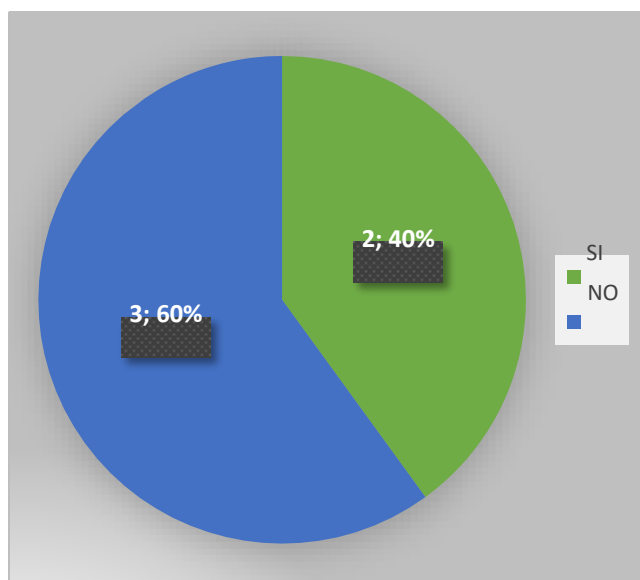
### 4.3. Resultados de la encuesta

1. ¿Sabe usted que es el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?



*Gráfico 2.* Resultado primera pregunta

2. ¿Sabe para qué sirve el SG-SST?

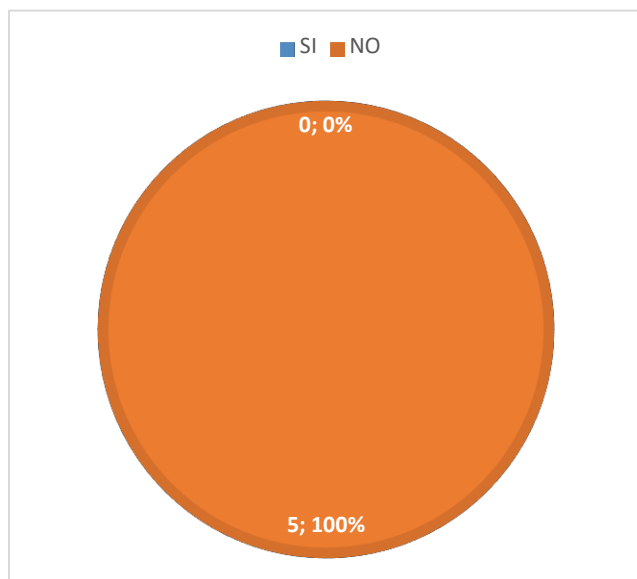


*Gráfico 3.* Resultado segunda pregunta

---

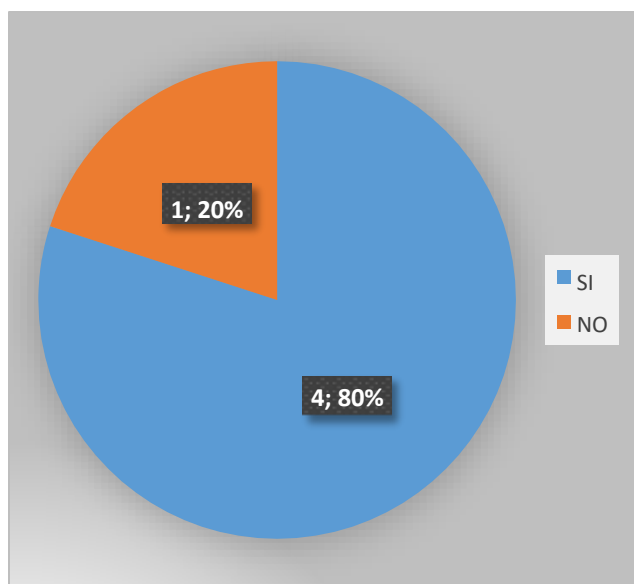


3. ¿Sabe que es un mapa de riesgos?



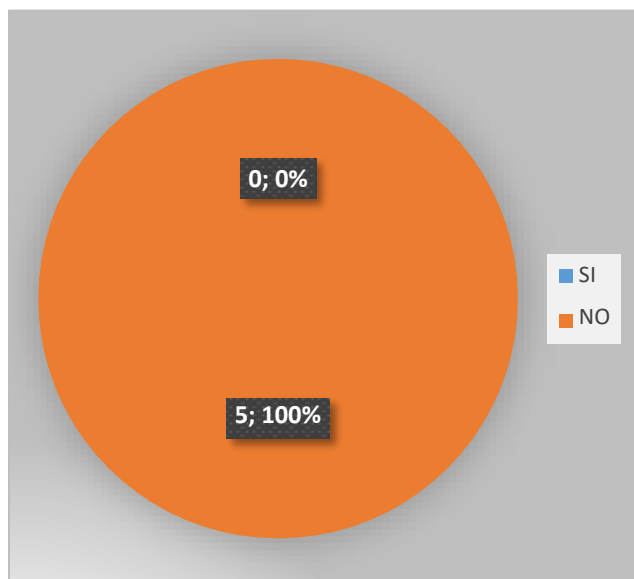
**Gráfico 4.** Resultado tercera pregunta

4. ¿Conoce los riesgos y peligros asociados con las funciones de su cargo?



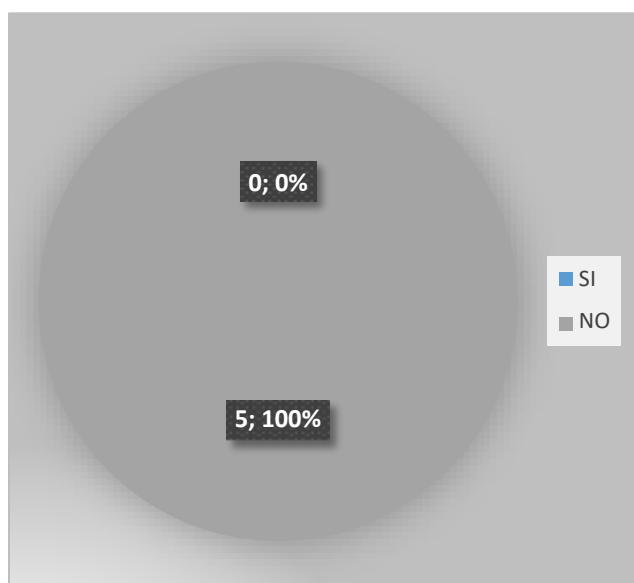
**Gráfico 5.** Resultado cuarta pregunta

5. En caso de un accidente laboral o emergencia, ¿sabe cómo proceder?



**Gráfico 6.** Resultado quinta pregunta

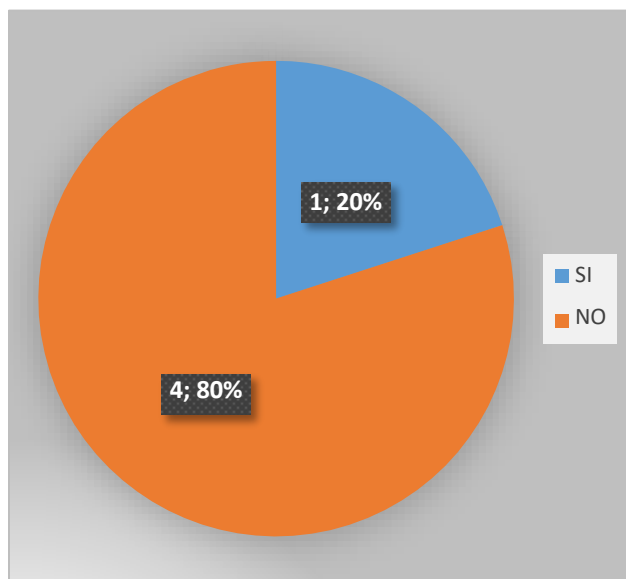
6. ¿Ha sufrido algún accidente mientras se encuentra trabajando?



**Gráfico 7.** Resultado sexta pregunta

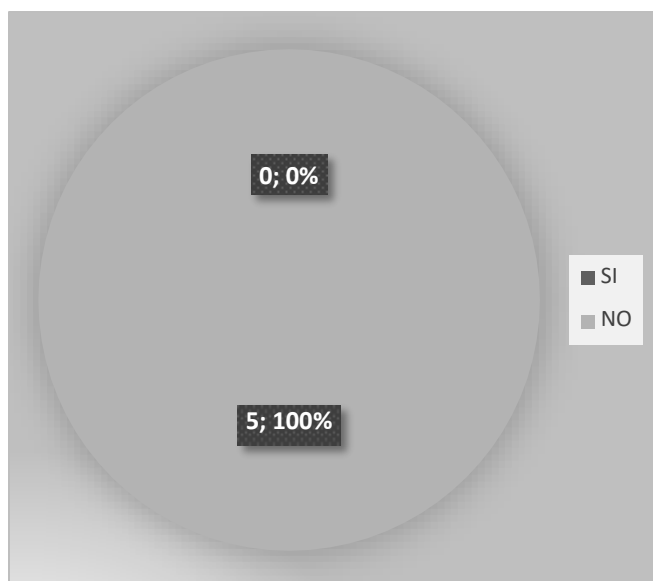
---

7. ¿Ha sufrido alguna enfermedad derivada de su trabajo en el hotel?



**Gráfico 8.** Resultado séptima pregunta

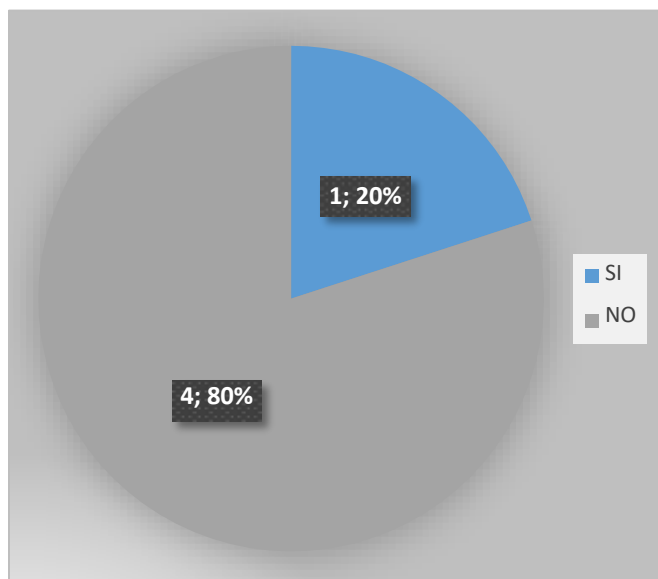
8. ¿Ha evidenciado jornadas de seguridad y salud ocupacional en el hotel?



**Gráfico 9.** Resultado octava pregunta

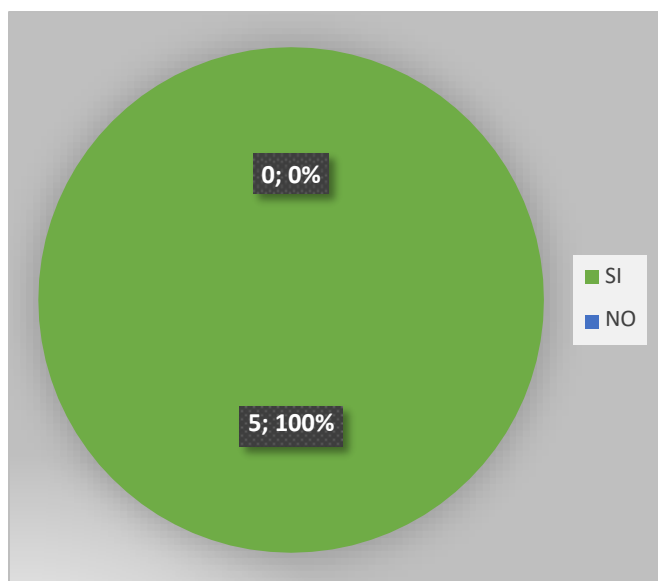
---

9. ¿Conoce usted la ARL a la cual está afiliado?



**Gráfico 10.** Resultado novena pregunta

10. ¿Considera que el hotel tiene buena demarcación y señalización de las áreas?



**Gráfico 11.** Resultado décima pregunta

#### **4.4. Análisis de los resultados**

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 60% de los trabajadores no saben que es un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y mucho menos para que sirve. El 100% de ellos no saben que es un mapa de riesgos, y por lo tanto no pueden dimensionar su importancia para Gestión del Talento Humano que debe realizar el hotel. El 80% dice conocer los riesgos asociados con las funciones de su trabajo, sin embargo, se interpreta como un conocimiento superfluo, derivado de la experiencia adquirida durante el tiempo trabajado en el hotel, y no de capacitaciones o aprendizaje respecto al SG-SST. Esta ausencia de capacitación, se manifiesta aún más cuando el 100% de los trabajadores dice no saber cómo proceder en caso de un accidente laboral o emergencia y mucho menos han evidenciado jornadas de seguridad y salud ocupacional en el hotel.

El 100% de los trabajadores asegura no haber sufrido algún accidente mientras se encuentra trabajando; sin embargo, el 20% de ellos dice haber adquirido una enfermedad derivada del trabajo que desempeña en el hotel. Solo el 20% de ellos, asegura conocer la ARL a la cual está afiliado. Por último, el 100% considera que el hotel tiene buena señalización y demarcación de las zonas.

En suma, Hotel Suriki Caribe, tiene algunos elementos que integran el SG-SST, con los cuales ha gestionado medianamente la seguridad y salud de sus trabajadores. Es necesario que se integren mejores planes y proyectos, de tal forma que haya un avance significativo respecto a la gestión y tratamiento de los riesgos y peligros a los que están expuestos los trabajadores del hotel.

---

## CAPÍTULO 5. PLAN DE MEJORA

A continuación, se realiza una propuesta de diseño del manual del SG-SST, para contribuir al fortalecimiento de la gestión del talento humano y de los riesgos laborales en el Hotel Suriki Caribe, sin embargo, no es un diseño definitivo, debido a que el sistema debe ser ejecutado de manera progresiva, paulatina y sistemática. Por otro lado, al ser un sistema de gestión, conserva la estructura y los principios del ciclo PHVA.

### 5.1. Trabajos de apoyo

Los trabajos que sirven de apoyo para la realización de esta propuesta de mejoramiento son:

- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborado por el Grupo de Gestión Humana (2017), para la Función Pública.
- El manual de SG-SST propuesto por Velázquez (2017) para el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional.
- El formato autorizado por Seguros de Riesgos Profesionales Suramericana S.A–SURA (2018) para el diseño del SG-SST.

### 5.2. Alcance

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Hotel Suriki Caribe está dirigido a todos sus empleados, contratistas y temporales.

---

**PROPUESTA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO**

**HOTEL SURIKI CARIBE**

**NECOCLÍ-ANTIOQUIA**

**FEBRERO-2020**

---

## **6. OBJETIVOS DEL SG-SST**

### **6.1. General**

Establecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como lo señala la normatividad vigente en el territorio colombiano, para la prevención y el manejo de los accidentes y enfermedades labores.

### **6.2. Específicos**

- Cumplir con los requisitos legales que en materia de salud ocupacional apliquen para el Hotel Suriki Caribe.
  - Identificar los riesgos laborales que pongan en peligro la seguridad y salud de los trabajadores en el Hotel Suriki Caribe.
  - Implementar sistemas de tratamiento para los riesgos laborales, de tal modo que se reduzca la probabilidad de ocurrencia y los impactos negativos para el Hotel Suriki Caribe, en caso de que se materialicen.
  - Monitorear el desempeño del SG-SST en el Hotel Suriki Caribe, de tal modo que se pueda hacer mejoras continuas al sistema.
-



## **7. GLOSARIO**

### **7.1. Administradora de Riesgos Laborales (ARL)**

Es una, compañía de seguros que se encarga de cubrir los gastos generados por accidentes de trabajo y enfermedades laborales. (SafetYA, 2017)

### **7.2. Accidente de trabajo**

Es todo acontecimiento repentino que suceda por causa o con ocasión del trabajo que desempeña una persona y que por este hecho el trabajador tenga una lesión en su cuerpo, se perturben sus funciones, se le genere una invalidez o incluso el trabajador muera. (SURA, 2018)

### **7.3. Acción correctiva**

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Norma Técnica Colombiana [NTC]-ISO 9000, 2005)

### **7.4. Acción preventiva**

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencialmente no deseable. (NTC -ISO 9000, 2005)

### **7.5. Acto inseguro**

Se refiere a las prácticas inseguras de las personas, generadas por actitudes negativas frente a la seguridad. Por ejemplo: no usar los equipos de protección personal, bloquear los dispositivos de seguridad, correr con carretillas, entre otros. (SURA, 2015)

---

## **7.6. Agente de riesgo laboral**

Son todos aquellos objetos, instrumentos, instalaciones, ambiente, acciones humanas, que están en capacidad de producir lesiones, daños en las instalaciones, materiales y procesos. (SURA, 2015)

## **7.7. 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 daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1443, 2014a, art.2)

## **7.8. Ciclo PHVA**

Es un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

**Planificar:** se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

**Hacer:** implementación de las medidas planificadas.

**Verificar:** revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

**Actuar:** realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Decreto 1443, 2014b, art.2)

---

### **7.9. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)**

Es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas. (Universidad Santo Tomás, 2017)

### **7.10. Condición insegura**

Son todas las circunstancias o condiciones físicas que pueden causar lesiones o alteraciones en la salud. Por ejemplo: máquinas sin protección, puestos de trabajo mal diseñados, ruido, iluminación deficiente, polvo en el ambiente, entre otras. (SURA, 2015)

### **7.11. Consecuencias**

Se refiere a los daños que ocasionan los agentes de riesgo en la salud de las personas y en los materiales, instalaciones o procesos. En las personas, las consecuencias pueden ser accidentes (ocurren súbitamente) o enfermedades (ocurren después de un período largo de exposición). (SURA, 2015)

### **7.12. Enfermedad laboral**

Es la enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ley 1562, 2012, art.4)

### **7.13. Fuente generadora de peligro**

Se refiere a la fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (SURA, 2015)

---

#### **7.14. Gestión**

Hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación. (Pérez & Merino, concepto de gestión, 2012)

#### **7.15. Identificación del peligro**

Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste. (Decreto 1443, 2014b, art.2)

#### **7.16. Incidente**

Es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente. (SURA, 2018)

#### **7.17. Inspecciones de seguridad**

Son observaciones que se realizan en el lugar de trabajo para descubrir los agentes de riesgo, evaluarlos y corregirlos antes de que ocurra un accidente u otras pérdidas. Las inspecciones pueden ser planeadas o no planeadas. (SURA, 2015)

#### **7.18. Matriz de peligros**

Es una herramienta de gestión que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores que enfrenta una organización. Su

---

llenado es simple y requiere del análisis de las tareas que desarrollan los trabajadores. (RIMAC, 2014)

### **7.19. Peligro**

Es un riesgo o la contingencia inminente de que suceda algo malo. Puede tratarse de una amenaza física, tal como el derrumbamiento de una estructura claramente deteriorada, o de una circunstancia abstracta, que depende de la percepción de cada individuo. (Pérez & Gardey, 2009)

### **7.20. Política de SG-SST**

Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1443, 2014c, art.2)

### **7.21. Prevención**

Es el resultado de concretar la acción de prevenir, la cual implica el tomar las medidas precautorias necesarias y más adecuadas con la misión de contrarrestar un perjuicio o algún daño que pueda producirse. (Ucha, 2013)

### **7.22. Riesgo**

Es la posibilidad de que suceda algún evento que tendrá un impacto sobre el cumplimiento de los objetivos. Se expresa en términos de probabilidad y consecuencias. (DAFP, 2014b)

**Riesgo ambiental:** según su origen pueden ser: naturales o antropogénicos.

---

### **7.23. Riesgos ambientales naturales**

Son debidos a los fenómenos naturales, como por ejemplo un terremoto o una erupción volcánica.

### **7.24. Riesgos ambientales antropogénicos**

Son riesgos producidos por la actividad del hombre, aunque las circunstancias naturales pueden condicionar su gravedad. Por ejemplo, el hundimiento de un petrolero. (Paredes, 2018)

### **7.25. Riesgo biológico**

Consiste en la presencia de un organismo o la sustancia derivada de un organismo, que plantea una amenaza a la salud humana (una contaminación biológica). Son aquellos que causan enfermedades comunes, pero si su contagio se produce en el lugar de trabajo constituye una enfermedad profesional. Se clasifican en: virus, bacterias, hongos. (Universidad Nacional de la Plata, 2017)

### **7.26. Riesgo ergonómico**

Es la probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos “factores de riesgo ergonómico”. (Instituto de Seguridad y Salud Laboral, s.f)

### **7.27. Riesgo físico**

Es el riesgo que está asociado a la probabilidad de sufrir un daño corporal. Existen diversas actividades y tareas que presentan un elevado riesgo físico ya que su desarrollo puede acarrear lesiones de diferente tipo e incluso, en caso de un error o accidente, provocar la muerte. (Pérez & Gardey, 2014)

---

### **7.28. Riesgo inherente**

Es aquel al que se enfrenta una entidad en ausencia de acciones de la dirección para modificar su probabilidad o impacto. (DAFP, 2014c)

### **7.29. Riesgo laboral**

Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. (ISOtools, 2015)

### **7.30. Riesgo psicosocial**

Son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo. (Asociación Chilena de Seguridad, 2013)

### **7.31. Riesgo químico**

Es aquel que se genera por la exposición no controlada con diferentes sustancias químicas o residuos potencialmente peligrosos de los denominados agentes químicos.

Se entiende por agente químico cualquier sustancia que pueda afectarnos directamente cuando estamos en contacto directo con el agente químico, aunque no estemos efectuando directamente la tarea. (Alcaldía de Santiago de Cali, 2004)

---

### **7.32. Riesgo residual**

Nivel de riesgo que permanece luego de tomar medidas de tratamiento del riesgo. (DAFP, 2014d)

### **7.33. Salud**

Es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (Organización Mundial de la Salud, 2018)

### **7.34. Salud ocupacional**

Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ley 1562, 2012a, art.1)

### **7.35. Seguridad**

Es el sentimiento de protección frente a carencias y peligros externos que afecten negativamente la calidad de vida; en tanto y en cuanto se hace referencia a un sentimiento, los criterios para determinar los grados de seguridad pecarán de tener algún grado de subjetividad. En general, el término suele utilizarse para hacer referencia al conjunto de medidas y políticas públicas implementadas para guarecer a la población del sufrimiento de delitos, en especial de aquellos que pongan en riesgo la integridad física. (Duarte, 2008)

---



### **7.36. Sistema**

Es un conjunto de funciones que operan en armonía o con un mismo propósito, y que puede ser ideal o real. (Bembibre, 2008)

### **7.37. Sistema General de Riesgos Laborales**

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte del Sistema General de Riesgos Laborales. (Ley 1562, 2012b, art.1)

### **7.38. SG-SST**

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Ley 1562, 2012c, art.1)

### **7.39. Trabajo**

Ocupación que ejerce habitualmente una persona a cambio de un salario. (WordReference, 2018)

---

#### **7.40. Valoración del riesgo**

Es el 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. (Decreto 1443, 2014d, art.2)

### **8. INFORMACIÓN GENERAL DEL HOTEL SURIKI CARIBE**

#### **8.1. Misión**

Ofrecer servicios de alojamiento confortable para los huéspedes que visitan la región del Urabá Antioqueño por razones laborales o de diversión, con atención de calidad en el ambiente adecuado para disfrutar de un buen espacio.

#### **8.2. Visión**

Brindar en el 2020, servicios complementarios que faciliten la estancia en la región de los visitantes del hotel, ofreciendo espacios aptos para el desarrollo de reuniones empresariales y eventos sociales. Además de ofrecer un espacio con un ambiente campestre para el descanso de quienes los visitan.

#### **8.3. Datos de identificación**

<b>Razón Social</b>	Hotel Suriki Caribe
<b>Municipio</b>	Necoclí-Antioquia
<b>Dirección</b>	Carrera 50 N.º 46-31
<b>Teléfono</b>	821 57 20

---

#### 8.4. Actividad económica

El Hotel Suriki Caribe, tiene como actividad económica la prestación de servicios de hospedaje en el municipio de Necoclí.

#### 8.5. Número de empleos

La empresa cuenta en total con 6 empleados, vinculados de manera directa e indirecta, entre los cuales se encuentra la Administradora-Gerente, los Auxiliares de Aseo y los Vigilantes.

#### 8.6. Estructura Organizacional

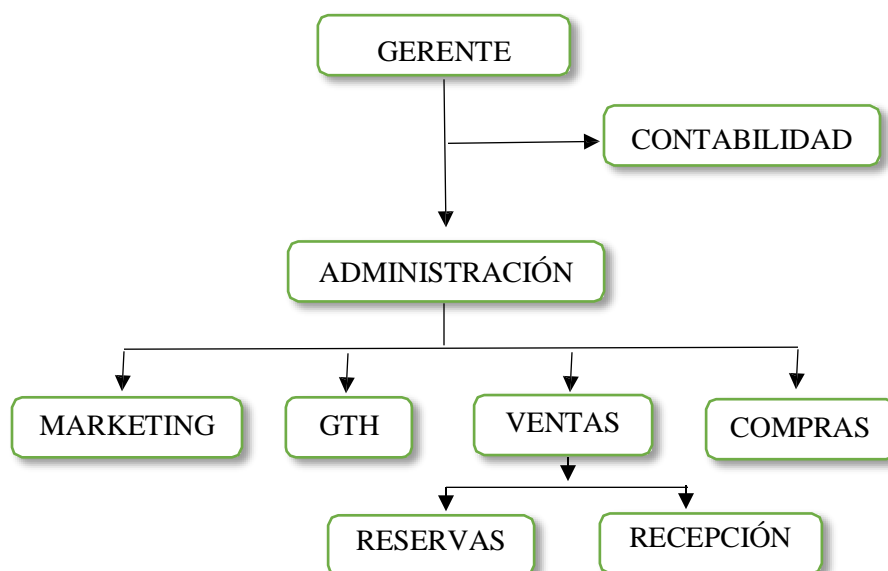


Gráfico 2. Estructura Organizacional

Fuente: Elaboración propia

### **8.7. Perfil socio demográfico**

Permite conocer algunas características de los trabajadores del hotel, con el propósito de orientar las actividades del SG-SST.

*Anexo 1. Formato perfil socio demográfico*

### **8.8. Seguridad social**

Los empleados están afiliados en riesgos laborales a la ARL Positiva.

### **8.9. Clase de riesgo**

La clasificación del riesgo según la ARL, es nivel 2.

---

## **9. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Hotel Suriki Caribe, se compromete al cumplimiento de la normatividad vigente para la gestión de riesgos laborales, y a adoptar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la efectiva prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que contribuya a la protección de la seguridad y salud de todos sus trabajadores.

Cada uno de los empleados, contratistas y temporales, tendrá la obligación de cumplir con todas medidas y procedimientos de seguridad, para garantizar la segura y efectiva realización de su trabajo.

## **10. PLANIFICACIÓN**

### **10.1. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **10.1.1. Identificación de riesgos y peligros**

El Hotel Suriki Caribe, realiza la identificación de sus riesgos y peligros laborales, a través de una matriz de riesgos laborales, debido a que es una herramienta de gestión efectiva, que permite determinar los riesgos más relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores.

*Anexo 2. Formato de matriz de riesgos y peligros laborales.*

#### **10.1.2. Caracterización de las condiciones de trabajo**

La caracterización de las condiciones de trabajo se hará de acuerdo con los riesgos laborales determinados en la matriz de peligros, y por medio de autorreportes sobre las condiciones de riesgo que evidencian los mismos trabajadores.

*Anexo 3. Formato para la caracterización de las condiciones de trabajo*

---

## 11. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE SALUD

### 11.1. Caracterización de la accidentalidad

El Profesional en Salud Ocupacional es el encargado de mantener actualizada la caracterización de la accidentalidad, y también de analizar y dar seguimiento periódico a ésta.

*Anexo 4. Formato de caracterización de la accidentalidad*

### 11.2. Indicadores

**Indicador de severidad de los accidentes laborales:** sirve para determinar el número de días perdidos y/o cargados por accidentes laborales en un período de tiempo. Se calcula así: (Número de días de trabajo perdidos por accidente de trabajo en el período “Z”+ número de días cargados en el período “Z” / horas hombre trabajadas en el período “Z”)\*240.000

**Indicador de frecuencia e los accidentes laborales:** sirve para determinar el número de veces que ocurre un accidente laboral, en un período de tiempo. Se calcula así: (Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el período “Z” / Total de horas hombre trabajadas en el período “Z”)\*240.000

**Indicador de mortalidad de los accidentes laborales:** sirve para determinar el número de accidentes laborales mortales en un período de tiempo. Se calcula así: (Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el período “Z” / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el período “Z”)\*100

**Indicador de prevalencia de la enfermedad laboral:** sirve para determinar el número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un período de tiempo. Se calcula así:

---

(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el período de tiempo “Z” / Promedio total de trabajadores en el período “Z”)\*10<sup>n</sup>

**Indicador de incidencia de la enfermedad laboral:** sirve para determinar el número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un período de tiempo. Se calcula así: (Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período “Z”/ Promedio total de trabajadores en el período “Z”)\*10<sup>n</sup>

### 11.3. Caracterización del ausentismo

El Profesional en Salud Ocupacional es el encargado de mantener actualizada la caracterización del ausentismo, y también de analizar y dar seguimiento periódico a ésta.

*Anexo 5. Formato de caracterización del ausentismo*

**Indicador de ausentismo:** sirve para determinar la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica. Se calcula así: (Número de días de ausencia por incapacidad laboral y común / Número de días de trabajo programados)\*100

## 12. ESTRATEGIAS DE MEDICINA PREVENTIVA

1. **Autorreporte de condiciones de salud:** información de los mismos trabajadores expuestos a los riesgos laborales sobre sus condiciones actuales de salud, a través de encuestas y/o entrevistas.
  2. **Exámenes médicos:** revisiones y evaluaciones médicas periódicas a los trabajadores expuestos a los riesgos laborales, para prevenir efectos adversos en su salud física y mental.
-

### **13. DIAGNÓSTICO DEL AVANCE EN SEGURIDAD**

Se realiza con el propósito de identificar las prioridades en cuestiones de protección de la seguridad y salud en el trabajo, y ser punto de partida para la actualización del SG-SST.

*Anexo 6. Formato para el diagnóstico del avance en seguridad*

### **14. ESTRUCTURA DEL SG-SST**

#### **14.1. Responsables del SG-SST.**

El SG-SST está bajo la responsabilidad de la gerencia, con el apoyo del Profesional en Salud Ocupacional y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

##### **14.1.1. Niveles de responsabilidad y funciones**

###### **Alta dirección**

- ✓ Controlar y evaluar el cumplimiento del SG-SST.
- ✓ Gestionar los recursos necesarios para el correcto funcionamiento del SG-SST.
- ✓ Incentivar la participación activa de los trabajadores en todas las actividades de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Conformar el COPASST.

###### **Responsable de Salud Ocupacional**

- ✓ Implementar y dar seguimiento al SG-SST.
  - ✓ Mantener actualizada la matriz de riesgos y peligros de la empresa.
  - ✓ Llevar el respectivo control de todas las actividades orientadas a la prevención de riesgos laborales.
-



- ✓ Apoyar con la identificación y gestión de los riesgos laborales.
- ✓ Velar por la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores de la empresa.

### **COPASST**

- ✓ Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores y directivos de la empresa.
- ✓ Vigilar el desarrollo de actividades que realice la empresa, en materia de medicina, higiene y seguridad.
- ✓ Analizar las causas de los riesgos laborales y proponer medidas preventivas para estos.
- ✓ Inspeccionar los sitios y herramientas de trabajo, informar sobre los factores de riesgo encontrados, y sugerir medidas correctivas y de control.
- ✓ Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

### **Trabajadores**

- ✓ Conocer y cumplir la política de SST.
  - ✓ Participar de todas las actividades de prevención y promoción en SST.
  - ✓ Procurar el cuidado integral de su salud.
  - ✓ Informar sobre sus estados de salud y riesgos que evidencian en sus puestos de trabajo.
  - ✓ Utilizar adecuadamente los elementos de protección asignados para el desarrollo de su trabajo.
-

## 14.2. Recursos

Para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el cumplimiento de los objetivos establecidos, el Hotel Suriki Caribe cuenta con los siguientes recursos humanos, físicos y financieros.

- **Humanos:** contemplan aspectos de capacitación y funciones directas en la gestión del SG-SST. Entre estos está el Responsable en Salud Ocupacional, los miembros que conforman el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral, los Asesores del SG-SST, y la ARL Positiva.
  - **Físicos y tecnológicos:** contemplan aspectos como los equipos y su mantenimiento, para llevar a cabo la ejecución del SG-SST. Entre estos están los espacios físicos, dotados con computadores, proyectores, sillas, escritorios, etc.
  - **Financieros:** contempla el presupuesto y las inversiones en los equipos, herramientas y actividades que se emplearán para llevar a cabo la ejecución del SG-SST.
-

## 15. PROGRAMAS DE CONTROL DEL RIESGO

Con base en el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud, se define una serie de programas para atender a los principales riesgos identificados.

### 15.1. Reglamento de higiene y seguridad industrial

Tomado de SSECAM Consultores S.A.S, y adaptado para el hotel.

El Hotel Suriki Caribe prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

**ARTÍCULO 1:** el hotel se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y de la promoción de la salud de los trabajadores.

**ARTÍCULO 2:** el hotel se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1771 de 1994, y demás normas que con tal fin se establezcan.

**ARTÍCULO 3:** el hotel se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de salud ocupacional de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (Elaborado de acuerdo el Decreto 1443 de 2014 - hoy compilado en el Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.).El cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

---

**ARTÍCULO 4:** los riesgos existentes en el hotel están constituidos principalmente por:

- a) Área administrativa: riesgos psicosociales y ergonómicos.
- b) Planta o área operativa: riesgos físicos, químicos, biológicos, ambientales y de saneamiento.

**PARÁGRAFO:** a efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejercerá control en la fuente, en el medio o en el individuo, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se dé a conocer a todos los trabajadores y partes interesadas.

**ARTÍCULO 5:** el hotel y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de las actividades de salud ocupacional, que sean concordantes con el presente Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

**ARTÍCULO 6:** el empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**ARTÍCULO 7:** este reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores y partes interesadas.

**ARTÍCULO 8:** el presente reglamento tendrá vigencia a partir de su publicación y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales las condiciones existentes en el

---

momento de su emisión, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del reglamento o que limiten su vigencia.

---

Firma del representante legal

Fecha:

---

## 15.2. Programa de higiene y seguridad industrial

- ✓ **Inspecciones de higiene y seguridad:** se realizarán en todas las instalaciones del hotel, como: habitaciones, baños, corredores, y demás espacios físicos. Estará a cargo del Responsable de Salud Ocupacional y del COPASST.
  - ✓ **Monitoreo ambiental:** se realizarán con el propósito de prevenir accidentes laborales derivados de las condiciones ambientales a las que se exponen los trabajadores del hotel. Estará a cargo del Responsable de Salud Ocupacional.
  - ✓ **Protección en higiene y seguridad:** Se dotará a todos los trabajadores con elementos de protección básicos para el desarrollo de su trabajo. Estos serán asignados de acuerdo con los factores de riesgo encontrados en la matriz de peligros. Dentro de esta actividad, debe establecerse un plan para la selección, compra, suministro, uso y almacenamiento de todos los elementos de protección.
  - ✓ **Controles en higiene y seguridad:** se realizarán con el propósito de asegurar el correcto uso de los elementos de protección asignados para el trabajo. Es importante capacitar a los trabajadores para su cargo, enseñarles a utilizar responsablemente los elementos de protección, e incentivarles el autocuidado.
  - ✓ **Demarcación y señalización:** se realizarán con el propósito de evitar el desorden y delimitar los espacios que sirven para el desarrollo de diferentes operaciones importantes en el trabajo. También se deben señalar áreas, equipos, materia prima, instalaciones, extintores y vías de salida.
-







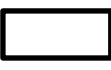

Forma	Significado	Color	Significado
	Prohibición u orden		Pare, prohibición. Indica material o equipo relacionado con prevención.
	Prevención, peligro		Orden ,obligación.
	Información		Precaución, peligro.
	Información, instrucciones aisladas		Información de seguridad, indicación de sitios o direcciones(rutas, escaleras, primeros auxilios, etc.)

Figura 2. Demarcación

Fuente: SURA (2018)

- ✓ **Métodos de almacenamiento:** se realizarán con el propósito de implementar manuales y guías para el correcto almacenamiento y disposición de los materiales e insumos necesarios para la prestación del servicio, como guantes, sabanas, implementos de aseo, herramientas manuales, entre otros, para contribuir a la prevención de accidentes laborales.
- ✓ **Saneamiento básico industrial:** asegurará el suministro interno de agua potable, el mantenimiento de sus instalaciones, la limpieza de sus baños y servicios sanitarios, el manejo integral de los residuos y el control de plagas y roedores; de ese modo, se prevendrán enfermedades laborales en los trabajadores y perjuicios a los clientes del hotel.
- ✓ **Mantenimiento preventivo:** se realizarán en las máquinas, equipos, instalaciones y herramientas que intervienen en la prestación del servicio de hospedaje.
- ✓ **Fichas técnicas toxicológicas de sustancias químicas:** se dispondrá de fichas técnicas sobre las sustancias químicas que se emplean en el proceso limpieza y aseo. Así mismo, se capacitará a los trabajadores para el adecuado uso y manipulación de estas.

- **Orden y aseo:** pretenderá que cada trabajador mantenga limpio y sano cada una de las instalaciones del hotel, para contribuir a la prevención de enfermedades laborales.

### 15.3. Plan de emergencia

- **Análisis de emergencias:** determinar el tipo de desastres y accidentes a los que están expuestos los trabajadores, dependiendo del centro de trabajo en el que se encuentren. Estos desastres pueden tener un origen natural, tecnológico o social.
  - **Análisis de vulnerabilidad:** se debe identificar cada uno de los puestos de trabajo, determinar los peligros o amenazas, y el nivel de exposición a estos. También se debe tener en cuenta las inspecciones de higiene y seguridad; el listado de organismos de ayuda y de asesoría externa; el análisis y evaluación del evento con estimaciones de posibles efectos, daños y pérdidas; la efectividad de los elementos de protección asignados y el análisis de medidas de respuesta frente a las emergencias.
  - **Plan de evacuación:** es necesario diseñar un plan de emergencia específico para cada habitación del hotel. De ese modo se tendrá una medida de respuesta rápida y efectiva en caso de una situación adversa que amenace la integridad de los trabajadores y clientes.
  - **Simulacros:** el hotel realizará simulacros en los centros de trabajo y habitaciones, para preparar a los trabajadores ante los posibles desastres o amenazas. La forma en como ellos respondan ante las situaciones de peligro, será determinante para conservación de su salud e integridad física.
  - **Primeros auxilios:** los botiquines de primeros auxilios se encontrarán en lugares visibles, de fácil acceso y con su respectiva señalización en el hotel. Sólo el personal autorizado y capacitado podrá brindar los primeros auxilios básicos, para posteriormente realizar la remisión a un centro de salud u hospital.
-



#### 15.4. Plan integrado de educación y comunicación

- **Inducción y reinducción al puesto de trabajo:** el Hotel Suriki Caribe, entrenará a los trabajadores para el correcto desempeño de sus tareas y funciones. Este entrenamiento, también implica que los trabajadores sean puestos al tanto sobre los posibles riesgos a los que se va a enfrentar por desempeñar su labor. Así mismo, el deberá informar sobre los controles y medidas para tratar dichos riesgos laborales, y suministrar los suficientes elementos de protección para realizar el trabajo de manera más segura.
  - **Educación continuada en Seguridad y Salud en el Trabajo:** el Responsable en Salud Ocupacional y el COPASST, estarán en constante capacitación sobre el SG-SST y las normas que lo regulan, de tal modo que puedan transmitir todo su conocimiento a través de charlas y capacitaciones periódicas a los trabajadores, fomentando a su vez la cultura del autocuidado y fortaleciendo las actividades orientadas a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.
-

## **16. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN**

### **16.1. Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo**

Tiene como propósito principal hacer seguimiento al desarrollo del sistema de gestión, y recibir y dar respuesta a las inquietudes de los trabajadores respecto al funcionamiento del sistema.

*Anexo 7. Formato del acta de conformación del COPASST*

### **16.2. Comité de Convivencia Laboral**

Tiene como propósito principal evitar y prevenir el acoso laboral en la empresa. Está conformado por representantes del empleador y de los trabajadores.

*Anexo 8. Formato del acta de conformación del Comité de Convivencia Laboral*

---

## 17. VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL SG-SST

Los indicadores pueden ser de carácter cualitativo o cuantitativo, y sirven para medir el cumplimiento, el impacto, la estructura, el proceso y los resultados de la implementación del SG-SST, en el Hotel Suriki Caribe.

### 17.1. Indicadores de estructura

De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.20 del Decreto 1072 de 2015, los indicadores que evalúan la estructura del SG-SST, son:

#### 1. La política de SST y que esté comunicada.

- ✓ Se ha comunicado la política de SST a los funcionarios de planta y contratistas de la empresa.
- ✓ (Cantidad de trabajadores a quienes se le socializó la política/cantidad de trabajadores de la empresa y contratistas) \* 100

#### 2. Los objetivos y metas de SST

- ✓ Están elaborados los objetivos y las metas de SST.
- ✓ (cantidad de objetivos propuestos/cantidad de objetivos cumplidos) \* 100

#### 3. El plan de trabajo anual en SST y su cronograma.

- ✓ Cuenta con plan de trabajo anual y cronograma de actividades por cargo.
- ✓ (Cantidad de actividades propuestas por plan de trabajo/cantidad de actividades ejecutadas) \* 100

#### 4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del SG-SST.

---

- ✓ Se tienen definidas las funciones y responsabilidades de los distintos niveles de la organización y están contempladas en este documento.
- 5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requerida para la implementación del SG-SST.**
- ✓ (Presupuesto asignado por la Gerencia para SST/presupuesto ejecutado) \* 100
- 6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificarlos riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas.**
- ✓ Se actualizará la matriz de peligros cada año y se implementarán medidas de control en la fuente, medio y trabajador.
  - ✓ (Cumplimiento de medidas de intervención propuestas/medidas de intervención propuestas )\* 100
- 7. La conformación y funcionamiento del COPASST o Vigía de SST.**
- 8. Los documentos que soportan el SG-SST.**
- ✓ Actualización documentos que soportan el SG-SST.
- 9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención.**
- ✓ Se establece a través del informe de condiciones de salud entregado por el médico con la realización de los exámenes médicos ocupacionales.
- 10. La existencia de un plan de atención de emergencias en la organización.**
- ✓ Elaboración y actualización del plan de atención de emergencias para la entidad.
  - ✓ Funcionamiento del plan de emergencias.
-

## **11. La definición de un plan de capacitación en SST.**

- Diseñar e implementar el plan de capacitación en SST.
- $(\text{Cantidad de actividades ejecutadas/cantidad de actividades propuestas}) * 100$

## **17.2. Indicadores para el proceso**

De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.21 del Decreto 1072 de 2015, los indicadores que evalúan el proceso del SG-SST, son:

### **1. Evaluación inicial (línea base)**

- Diseñar y evaluar formato línea de base de la implementación del SG-SST, con el fin de establecer las actividades para ejecutar durante el año.
- $(\text{Cantidad de ítems evaluados y con calificación de 1 y 3/cantidad de ítems evaluados}) * 100$

### **2. Ejecución del plan de trabajo anual en SST y su cronograma.**

- $(\text{Cantidad de actividades propuestas por plan de trabajo/número de actividades ejecutadas}) * 100$

### **3. Ejecución del plan de capacitación en SST.**

- $(\text{Cantidad de actividades ejecutadas/número de actividades propuestas}) * 100$

### **4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados.**

### **5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año.**

### **6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluyendo las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.**

7. Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica.
8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados.
9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
11. Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias
12. La estrategia de conservación de los documentos.

### **17.3. Indicadores de resultado**

#### **1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.**

- ✓ Elaborar la matriz de requisitos legales aplicables a la compañía.
- ✓  $(\text{Cantidad de requisitos legales cumplidos} / \text{cantidad de requisitos legales establecidos en la matriz}) * 100$

#### **2. Cumplimiento de los objetivos en SST.**

- ✓  $(\text{Cantidad de objetivos cumplidos} / \text{cantidad de objetivos propuestos}) * 100$

#### **3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en SST y su cronograma.**

- ✓  $(\text{Cantidad de actividades propuestas por el plan de trabajo} / \text{cantidad de actividades ejecutadas}) * 100$

4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
-

5. La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluida las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.
7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.
8. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
9. Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control de peligros identificados y los riesgos priorizados; y
10. Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

## **18. AUDITORÍA INTERNA AL SG-SST**

El proceso de auditoría debe abarcar cada uno de los componentes del SG-SST, dentro de los cuales se encuentran: el cumplimiento de la política de SST; la participación de los trabajadores en las actividades orientadas a la prevención y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo; el cumplimiento de las responsabilidades por parte de la Alta Dirección, el Responsable en Salud Ocupacional, el COPASST y los trabajadores; la ejecución del SG-SST; la gestión del cambio; la preparación y respuesta ante emergencias; la medición de los resultados; el cumplimiento de la normativa y la mejora continua del sistema.

---

## 19. REVISIÓN POR LA GERENCIA

El Gerente del Hotel Suriki Caribe, hará una revisión anual al SG-SST a partir de las políticas, objetivos y metas trazadas para cada período. En la revisión, se debe incluir los resultados y la efectividad del sistema y sus indicadores, así como también el presupuesto destinado a cumplir con las actividades de prevención y promoción de la salud y seguridad en el trabajo. El Gerente deberá informar los resultados de la revisión al Responsable de Salud Ocupacional y al COPASST, de tal modo que se facilite la mejora continua del sistema de gestión.

---

**Firma del Gerente**

---

**Firma Responsable de Salud Ocupacional:**

---



## 20. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Planeación de Actividades del SG-SST para el año 2020													
Área	Responsable	Recursos	Actividades	Mz	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc
G. Humana	Técnico en SST	Financiero y Humano	Realizar el diagnóstico de necesidades	■									
G. Humana	Técnico en SST	Humano	Establecer con Seguros Positiva el cronograma de actividades 2020	■									
G. Humana	Técnico en SST y Gerente	Tecnológico y Humano	Elaborar el Plan de Trabajo Anual del SG-SST	■	■								
G. Humana	Técnico en SST	Tecnológico y Humano	Identificar los riesgos y peligros en el trabajo	■	■								
G. Humana	Técnico en SST	Tecnológico y Humano	Caracterizar las condiciones de trabajo	■	■								
G. Humana	Técnico en SST y Médico	Tecnológico y Humano	Diagnosticar el estado de salud de los trabajadores a través de autorreportes	■									
G. Humana			y exámenes médicos	■									
G. Humana	Técnico en SST	Tecnológico y Humano	Diagnosticar el avance en seguridad	■									
G. Humana	Técnico en SST	Financiero y Humano	Capacitación sobre el SG-SST		■	■	■						
G. Humana	Técnico en SST	Tecnológico y Humano	Realizar inspecciones de seguridad		■	■	■	■	■	■	■	■	■
G. Humana	Técnico en SST	Tecnológico y Humano	Realizar monitoreo ambiental		■	■	■	■	■	■	■	■	■
G. Humana	Técnico en SST	Financiero y Humano	Dotación de elementos de seguridad		■								
G. Humana	Técnico en SST	Tecnológico y Humano	Realizar controles de higiene y seguridad		■	■	■	■	■	■	■	■	■
G. Humana	Técnico en SST y Médico	Tecnológico y Humano	Exámenes médicos periódicos		■				■				■
G. Humana	Técnico en SST	Financiero y Humano	Demarcar y señalar las áreas e instalaciones			■							
G. Humana	Personal de mantenimiento	Financiero y Humano	Realizar mantenimiento preventivo a las máquinas, equipos e instalaciones		■		■		■		■		■
G. Humana	Técnico en SST	Tecnológico y Humano	Realizar las fichas técnicas toxicológicas de las sustancias químicas		■								
G. Humana	Técnico en SST	Tecnológico y Humano	Realizar el análisis de emergencias					■					
G. Humana	Técnico en SST	Tecnológico y Humano	Determinar el nivel de vulnerabilidad ante las emergencias					■					
G. Humana	Técnico en SST, trabajadores y clientes del hotel	Tecnológico y Humano	Realizar simulacros de evacuación				■					■	
G. Humana	Técnico en SST	Financiero y Humano	Instalación de botiquines de primeros auxilios						■				
G. Humana	Técnico en SST	Tecnológico y Humano	Inducción y reinducción al puesto de trabajo							■			
G. Humana	Técnico en SST y Gerente	Tecnológico y Humano	Conformación del COPASST							■	■		
G. Humana	Técnico en SST y Gerente	Tecnológico y Humano	Conformación del Comité de Convivencia Laboral							■	■		
G. Humana	Técnico en SST	Financiero y Humano	Capacitación del COPASST									■	
G. Humana	Técnico en SST	Financiero y Humano	Capacitación del Comité de Convivencia Laboral									■	
G. Humana	Técnico en SST y Gerente	Tecnológico y Humano	Verificación y evaluación del SG-SST										■
G. Humana	Auditor SST	Tecnológico y Humano	Auditoría al SG-SST										■
G. Humana	Gerente	Tecnológico y Humano	Revisión por la Gerencia										■

Fuente: elaboración propia

## 21. PRESUPUESTO

Presupuesto para el plan de mejoramiento					
RUBRO	ELEMENTO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
Recursos Financieros	Pago de servicios profesionales de asesoría capacitación en sg-sst	Pesos	1	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000
	Compra y mantenimiento de equipos de emergencia	Pesos	4	\$ 100.000	\$ 400.000
	Exámenes médicos	Pesos	5	\$ 50.000	\$ 250.000
	Capacitaciones en sg-sst	Pesos	5	\$ 50.000	\$ 250.000
	Compra de elementos de protección personal	Pesos	5	\$ 100.000	\$ 500.000
	Papelería	Pesos	1	\$ 10.000	\$ 10.000
Factor Humano	Líder de Talento Humano del hotel	Personas	1	\$ -	\$ -
	Copasst	Personas	5	\$ -	\$ -
	Asesor externo	Personas	1	\$ -	\$ -
	Asesoría de la ARL	Personas	1	\$ -	\$ -
	Participación en simulacros de evacuación	Personas	5	\$ -	\$ -
	Asistencia a capacitaciones en sg-sst	Personas	5	\$ -	\$ -
	Asistencia a exámenes médicos	Personas	5	\$ -	\$ -
Recursos Técnicos	Computadores	Pesos	2	\$ 1.000.000	\$ 2.000.000
	Impresoras multiuso	Pesos	2	\$ 200.000	\$ 400.000
	Internet	Pesos	1	\$ 30.000	\$ 30.000
	Sistema de almacenamiento en la nube	Pesos	1	\$ 30.000	\$ 30.000
	Botiquines primeros auxilios	Pesos	3	\$ 20.000	\$ 60.000
	Muebles y enseres	Pesos	4	\$ 40.000	\$ 160.000
	Sensores de humo	Pesos	6	\$ 100.000	\$ 600.000
Recursos Físicos	Salón de reuniones	Pesos	1	\$ -	\$ -
<b>Total</b>					\$ 5.890.000

Fuente: elaboración propia

## 22. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Hotel Suriki Caribe, es una entidad privada de relativa importancia para fomentar el turismo en el municipio de Necoclí; sin embargo, aún no tiene implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el que pueda acatar las leyes colombianas y proteger la seguridad y salud de sus trabajadores. Por lo tanto, se recomienda agilizar la estructuración final y la implementación del sistema, tomando en consideración el modelo acá presentado.

Este sistema, ya es obligación para las empresas colombianas. Al ser un sistema de gestión se basa en el ciclo PHVA, y por lo tanto, siempre debe estar en constante evaluación, control y ajuste de sus estrategias y planes. Estas evaluaciones deben realizarse de acuerdo con los indicadores señalados por la norma, los cuales sirven para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del sistema. Es importante que estas revisiones y auditorías, se realicen periódicamente, preferiblemente cada año, para evitar el estancamiento y la falta de gestión.

Por otro lado, es necesario que la alta dirección del hotel, comience el proceso de contratación del Responsable de Salud Ocupacional y que se empiece a conformar el Comité Paritario de SST y el Comité de Convivencia Laboral, puesto que ellos, son los principales encargados de hacer funcionar el sistema y velar por la correcta ejecución del mismo. Es importante que se destinen los suficientes recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros, para ejecutar de manera correcta este sistema, y lograr así el cumplimiento de las diferentes actividades establecidas con el fin de promover el autocuidado, la salud y la seguridad de todos los trabajadores, independientemente del cargo que tengan dentro de la organización.

Además, es necesario que el hotel adopte la política de SST, y la haga parte esencial de él, para de ese modo, declarar su compromiso por el cuidado y bienestar de todos sus empleados. El hotel

---

debe capacitar y garantizar la educación continua en SST, y hacer las debidas inducciones y reinducciones a los puestos de trabajo, para evitar el desconocimiento de los dichos cargos y los riesgos que acarrea desempeñar determinada labor.

Es indispensable que haya una revisión minuciosa de los planes y programas propuestos, y que también sea validado por un Profesional en Salud Ocupacional y por la ARL Positiva.

Sin duda alguna, al implementar el SG-SST, se protege la integridad de los trabajadores, se cumple la normatividad vigente en materia de gestión de riesgos laborales, e indiscutiblemente, se mejora la imagen de la empresa ante la sociedad, debido a que inspira responsabilidad tanto con los clientes externos como con los clientes internos.

---

### 23. BIBLIOGRAFÍA

Alcaldía de Santiago de Cali. (11 de Mayo de 2004). Concepto de Riesgo Químico. Obtenido de

Alcaldía de Santiago de Cali:

[http://www.cali.gov.co/salud/publicaciones/101389/riesgo\\_quimico/](http://www.cali.gov.co/salud/publicaciones/101389/riesgo_quimico/)

Asociación Chilena de Seguridad. (30 de Agosto de 2013). Riesgos Psicosociales. Obtenido de

Asociación Chilena de Seguridad: [http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-](http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.W7kjYFUza00)

[Psicosociales.aspx#.W7kjYFUza00](http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.W7kjYFUza00)

Bembibre, V. (2 de Diciembre de 2008). Concepto de Sistema. Obtenido de Definición ABC:

<https://www.definicionabc.com/general/sistema.php>

Bermudez, H. (2017). Sobre la alienación subjetiva en la organización del trabajo actual. Una

observación participante en el comercio de la alimentación al Detal. *Contaduría y*

*Administración*, 262-278.

Comité Paritario De Seguridad y Salud en el Trabajo. (Viernes de Octubre de 2018). Obtenido de

COPASST: [http://slt.sanchezpolo.com/index.php/sociedad-tsp/47-sistema-de-gestion-en-](http://slt.sanchezpolo.com/index.php/sociedad-tsp/47-sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst)

[seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst](http://slt.sanchezpolo.com/index.php/sociedad-tsp/47-sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst)

Decreto 52. (2017). Normativa. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

[https://www.arlsura.com/files/decreto52\\_2017.pdf](https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf)

Decreto 614. (1984). Normativa. Obtenido de:

[http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto\\_614%2084%20Organizacion%20y%20](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20)

[Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf)

---

Decreto 1072. (2015). Normativa. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto 1295. (1994). Normativa. Obtenido de Secretaría del Senado:

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html)

Decreto 1443. (2014). Normativa. Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

Decreto 1832. (1994). Normativa. Obtenido de:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto-1832-1994.pdf>

Grupo de Gestión Humana. (2017). Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Obtenido de [http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/2017-04-4Plan\\_sg\\_sst\\_2017.pdf/bb00afd4-9a7e-4450-b534-28df8d0880c6](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/2017-04-4Plan_sg_sst_2017.pdf/bb00afd4-9a7e-4450-b534-28df8d0880c6)

ISOtools. (10 de Septiembre de 2015). Riesgo laboral: definición y conceptos básicos. Obtenido

de ISOtools: <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>

ISOtools. (6 de septiembre de 2016). *¿En qué consiste el Sistema de Gestión de la Seguridad y*

*Salud en el Trabajo (SG-SST)?* Obtenido de ISOtools:

---

<https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>

Ley 9. (1979). Normativa. Obtenido de Secretaría del Senado:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0009\\_1979\\_pr001.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979_pr001.html)

Ley 142. (1994). Normativa. Obtenido de Secretaría del Senado:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0142\\_1994.html#14](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0142_1994.html#14)

Ley 1562. (2012). Normativa. Obtenido de Ministerio de Salud:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 1616. (2013). Normativa. Obtenido de Ministerio de Salud:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

MinTrabajo. (5 de Octubre de 2018). Obtenido de MinTrabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Norma Técnica Colombiana-ISO 9000. (2005). Sistemas de Gestión de Calidad. Fundamentos y

vocabulario. Bogotá: ICONTEC. Obtenido de <https://www.usco.edu.co/contenido/ruta-calidad/documentos/anexos/65-NTC%20ISO%209000-2005.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2018). Constitución de la OMS: Principios. Obtenido de OMS:

<http://www.who.int/about/mission/es/>

---

Pérez, J., & Gardey, A. (2009). Definición de peligro. Obtenido de Definición. De:  
<https://definicion.de/peligro/>

Pérez, J., & Gardey, A. (2014). Concepto de riesgo físico. Obtenido de Definición. De:  
<https://definicion.de/riesgo-fisico/>

Pérez, J., & Merino, M. (2012). Concepto de Gestión. Obtenido de Definición .De:  
<https://definicion.de/gestion/>

Resolución 652. (2012). Normativa. Obtenido de Ministerio de Educación:

[https://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-309350\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-309350_archivo_pdf.pdf)

Resolución 1016. (1989). Normativa. Obtenido de:

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Resolución 1111. (2017). Normativa. Obtenido de <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/#a2>

Resolución 2013. (1986). Normativa. Obtenido de:

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>

Resolución 2400. (1979). Normativa. Obtenido de:

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>

Resolución 0312. (2019). Normativa. Obtenido de: <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019/>

---



RIMAC. (2014). Matriz de Riesgo. Obtenido de RIMAC:  
<http://www.prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Matriz-riesgo>

Rodríguez, M., Piñeiro, C., & de Llano, P. (2013). Mapa de Riesgos: Identificación y Gestión de los Riesgos. Revista Atlántica de Economía. Obtenido de  
[http://www.unagaliciamoderna.com/Eawp/coldata/upload/mapa\\_de\\_riesgos\\_19\\_06\\_13.pdf](http://www.unagaliciamoderna.com/Eawp/coldata/upload/mapa_de_riesgos_19_06_13.pdf)

SafetYA. (20 de Agosto de 2017). Qué es una ARL o Administradora de Riesgos Laborales en Colombia. Obtenido de SafetYA: <https://safetya.co/que-es-una-arl-en-colombia/>

SafetYA. (19 de Marzo de 2018). Obtenido de SafetYA: <https://safetya.co/diferencias-programa-de-salud-ocupacional-sgsst/>

Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A. (2018). arlsura.com. Obtenido de  
<https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional-/326--sp-27016>

SafetYA. (19 de Marzo de 2018). Obtenido de SafetYA: <https://safetya.co/diferencias-programa-de-salud-ocupacional-sgsst/>

SURA. (2015). Identificación y control de los agentes de riesgo en el lugar de trabajo. ARL SURA. Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/identificacion\\_control\\_riesgo.pdf](https://www.arlsura.com/files/identificacion_control_riesgo.pdf)

SURA. (2018). Plantilla Ejemplo SURA (SG-SST). Obtenido de:  
<https://drive.google.com/file/d/1liYSUkXKrtFCFupN6OB9wM6W5J8gkOgY/view>

Typeform. (s.f.). *Qué es una encuesta*. Obtenido de Typeform:

<https://www.typeform.com/es/encuestas/que-es-una-encuesta/>

---

Universidad de Alcalá. (2019). *¿QUÉ ES LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA?* Obtenido de Universidad de Alcalá: <https://www.master-finanzas-cuantitativas.com/que-es-investigacion-cuantitativa/>

Universidad Nacional de la Plata. (14 de Noviembre de 2017). Riesgos Físicos, Mecánicos, Químicos y Biológicos. Obtenido de Universidad Nacional de la Plata: [https://unlp.edu.ar/seguridad\\_higiene/riesgos-fisicos-mecanicos-quimicos-y-biologicos-8676](https://unlp.edu.ar/seguridad_higiene/riesgos-fisicos-mecanicos-quimicos-y-biologicos-8676)

Universidad Santo Tomás. (2017) *¿Qué es el COPASST?* Obtenido de Universidad Santo Tomás: <http://copasst.usta.edu.co/index.php/que-es-el-copasst>

Ucha, F. (21 de Enero de 2013). Concepto de prevención. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/general/prevencion.php>

Velásquez, H. (2017). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de: [http://www.infotephvg.edu.co/cienaga/hermesoft/portalIG/home\\_1/recursos/julio\\_2017/05072017/manual-sst.pdf](http://www.infotephvg.edu.co/cienaga/hermesoft/portalIG/home_1/recursos/julio_2017/05072017/manual-sst.pdf)

WordReference. (2018). WordReference. Obtenido de <http://www.wordreference.com/definicion/Trabajo>

---

## 24. ANEXOS

- ✓ **Anexo 1.** Formato para establecer el perfil socio demográfico de los trabajadores.
  - ✓ **Anexo 2.** Formato de matriz de riesgos y peligros laborales.
  - ✓ **Anexo 3.** Formato para la caracterización de las condiciones de trabajo.
  - ✓ **Anexo 4.** Formato de caracterización de la accidentalidad.
  - ✓ **Anexo 5.** Formato de caracterización del ausentismo.
  - ✓ **Anexo 6.** Formato para el diagnóstico del avance en seguridad.
  - ✓ **Anexo 7.** Formato del acta de conformación del COPASST.
  - ✓ **Anexo 8.** Formato del acta de conformación del Comité de Convivencia Laboral
-