

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO EN LA EMPRESA HOTELES GPS UBICADO EN LA CIUDAD DE  
CALI BASADO EN EL CAPITULO 6 DEL DECRETO 1072 DEL 2015 Y LA  
RESOLUCIÓN 0312 DEL 2019**

NATALIA ELIZABETH BENAVIDES MUÑOZ

DANIELA JIMENA CANCHALA OBANDO

LEYDI JOHANNA HERNANDEZ RAMIREZ

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2019

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO EN LA EMPRESA HOTELES GPS BASADO EN EL CAPITULO 6 DEL  
DECRETO 1072 DEL 2015 Y LA RESOLUCIÓN 0312 DEL 2019

NATALIA ELIZABETH BENAVIDES MUÑOZ

DANIELA JIMENA CANCHALA OBANDO

LEYDI JOHANNA HERNANDEZ RAMIREZ

Trabajo de grado como requisito para optar por el título de:  
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Asesora:

VIVIANA RACERO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2019

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	OBJETIVOS.....	7
2.1	GENERAL .....	7
2.2	ESPECÍFICOS .....	7
3.	ALCANCE .....	8
4.	RESPONSABLE .....	9
5.	MARCO DE REFERENCIA.....	12
5.1	Marco conceptual .....	12
5.2.	Marco Legal.....	16
5.3	MARCO DE ANTECEDENTES .....	21
5.4.1.	Misión:.....	23
5.4.2.	Visión:.....	23
5.4.3.	Valores Corporativos:.....	24
5.4.4.	Organigrama .....	24
6.	METODOLOGÍA .....	26
6.1.	TIPO DE ESTUDIO: .....	32
6.2.	POBLACION ESTUDIO: .....	32
6.3.	CRITERIOS DE EXCLUSION e INCLUSION: .....	32
7.	RESULTADOS .....	33
7.1	EVALUACIÓN INICIAL .....	33
7.2.	Matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos .....	35
7.3.	Documentar información exigida por el Decreto 1072 del 2015 .....	40
7.4.	ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LA CULTURA EN SST .....	51
7.5.	EVALUACIÓN FINAL.....	52
8.	CONCLUSIONES.....	54
9.	RECOMENDACIONES.....	56
10.	REFERENCIAS.....	2
11.	ANEXOS .....	7

## LISTADO DE FIGURAS

<b>FIGURA 2.</b> LOGO HOTELES GPS.....	24
<b>FIGURA 3.</b> ORGANIGRAMA HOTELES GPS.....	24
<b>FIGURA 4.</b> CICLO PHVA .....	26
<b>FIGURA 5.</b> MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS .	35
<b>FIGURA 6.</b> CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS. ....	38
<b>FIGURA 7.</b> VALORACIÓN DEL RIESGO .....	39
<b>FIGURA 8.</b> DOCUMENTACIÓN DEL SG SST .....	40
<b>FIGURA 9.</b> ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LA CULTURA EN SST .....	52

## LISTADO DE TABLAS

<b>TABLA 2. RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>9</b>
<b>TABLA 3. BASES LEGALES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ..</b>	<b>17</b>
<b>TABLA 4. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA .....</b>	<b>23</b>
<b>TABLA 5. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR GRUPOS ETARIOS .....</b>	<b>25</b>
<b>TABLA 6. DISTRIBUCIÓN POR NIVELES JERÁRQUICOS .....</b>	<b>25</b>
<b>TABLA 7. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO .....</b>	<b>25</b>
<b>TABLA 8. RESULTADO EVALUACIÓN ESTÁNDARES MÍNIMOS.....</b>	<b>33</b>
<b>TABLA 9. RIESGOS PRIORIZADOS.....</b>	<b>36</b>
<b>TABLA 10. FICHA TÉCNICA DE LOS INDICADORES .....</b>	<b>44</b>
<b>TABLA 11. EVALUACIÓN FINAL DEL SG SST.....</b>	<b>53</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ha tomado gran relevancia al interior de las empresas, no solo por su carácter normativo, sino también porque poco a poco se ha ido creando conciencia sobre de la importancia que tienen los trabajadores y de las repercusiones a nivel de eficiencia, eficacia y efectividad que podrían afectar en gran medida a una organización. La omisión de estas medidas, y el no velar por el bienestar de aquellos que contribuyen con sus labores a la empresa podría llevar a las directivas a realizar una valoración costo–beneficio, donde se podría analizar la viabilidad de actuar sobre los riesgos y peligros a los cuales se encuentran expuestos los empleados, estableciendo controles que les permita generar un ambiente sano, seguro y productivo (1).

Evitar a toda costa los accidentes y enfermedades laborales debe ser el máximo objetivo de la puesta en marcha de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La seguridad y salud laboral se dirige principalmente a promover el bienestar físico y psicosocial de los trabajadores, la protección de los mismos de los riesgos a los que se pueden ver enfrentados por las condiciones inadecuadas en sus lugares de trabajo, para lo cual es esencial la participación activa de las directivas y demás colaboradores para la implementación de un sistema que vele por la integridad de todos.

En términos generales se podría considerar como el conjunto de acciones que se deben tener en cuenta para el bienestar integral de la población trabajadora. Además cabe resaltar que este SG-SST, ha permitido que las empresas replanteen sus métodos tradicionales de gestión del recurso humano haciendo que la seguridad y salud de los trabajadores se convierta en una prioridad y un valor agregado que se verá reflejado directamente en su productividad.

El presente trabajo expone el propósito de diseñar el SG-SST para la Empresa HOTELES GPS, ubicada en la ciudad de Cali, partiendo del ciclo PHVA, dentro de su componente de planificación, la empresa tiene en cuenta la responsabilidad y asume el compromiso de dar continuidad al proceso metodológico tomando todas las sugerencias y observaciones que se planteen en este documento, con el objetivo de otorgar espacios seguros para sus colaboradores y asumiendo estos procesos como una herramienta de mejora continua. La intención es lograr que la empresa se apersona, promueva y mantenga todo lo relacionado con crear cultura, conciencia y espacios seguros hacia todas las personas que integran el equipo de trabajo de la Empresa HOTELES GPS.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 GENERAL**

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa HOTELES GPS basados en el capítulo 6 del decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019

### **2.2 ESPECÍFICOS**

- Realizar un Diagnóstico inicial aplicando estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la Empresa HOTELES GPS.
- Documentar información exigida por el decreto 1072 del 2015 del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa HOTELES GPS.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos prioritarios a intervenir según metodología establecida en la GTC 45 en la Empresa HOTELES GPS.
- Proponer un plan de intervención que permita establecer controles para la mitigación de riesgos encontrados en la Empresa HOTELES GPS.

### **3. ALCANCE**

La estructura general del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en base al capítulo 6 del decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 del 2019, aplica al personal administrativo y operativo que labora en la Empresa HOTELES GPS. Es necesario la promoción de la participación activa de los trabajadores, mediante el establecimiento de canales de comunicación que faciliten no solo la construcción de la Matriz de Peligros y Riesgos sino también la interiorización y mantenimiento de los compromisos que como tal exige la puesta en marcha del sistema el cual busca la protección y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajador.

#### 4. RESPONSABLE

*Tabla 1. Responsabilidades*

<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	<p>El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra a cargo del Representante Legal o Empleador, quien es el encargado de dar aval y aprobación a lo que se plantee para ofrecer un ambiente seguro para el personal de la empresa HOTELES GPS. Por lo tanto cabe resaltar que los empleadores están obligados a la protección de la salud de los trabajadores, según lo establecido a la normatividad vigente, Decreto 1072 de 2015 (1) Artículo 2.2.4.6.8 obligaciones de los empleadores</p>
<b>ARL</b>	<p>Para dar cumplimiento a lo establecido a la normatividad en lo concerniente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se cuenta con el apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), quienes tienen la obligación y responsabilidad de capacitar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (3), y además brindar asesorías a la organización.</p>
<b>COPASST</b>	<p>Dentro de las responsabilidades del COPASST se encuentran, representar a los trabajadores dentro del comité, participar de manera activa en la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y aportar recomendaciones para el SG-SST.</p>

<p style="text-align: center;"><b>TRABAJADORES</b></p>	<p>Los trabajadores también tienen responsabilidades en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo. De acuerdo al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 Artículo 2.2.4.6.10, "los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procurar el cuidado integral de su salud.</li> <li>• Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.</li> <li>• Cumplir la normatividad referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>• Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.</li> <li>• Participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.</li> <li>• Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>COMITÉ DE CONVIVENCIA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear espacios de diálogos para todas las partes interesadas, para lograr el compromiso efectivo frente al Sg sst. (4).</li> <li>• Realizar el respectivo tratamiento de quejas presentadas respecto a posibles situaciones de acoso laboral en la organización, respaldado por las pruebas pertinentes.</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>COMITÉ DE CONVIVENCIA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trámites frente al manejo de casos relacionados con acoso laboral deben realizarse de manera confidencial, para no afectar el clima laboral de la empresa y causar inconvenientes a los involucrados.</li> <li>• Se debe ser neutral para escuchar las versiones de las partes involucradas de manera individual sobre los acontecimientos que llevaron a la queja.</li> <li>• Es necesario establecer los planes de acción y mejora, y así mismo realizar el seguimiento respecto a los objetivos propuestos.</li> <li>• SE debe llevar cada uno de los casos presentados sobre acoso laboral a la Alta Dirección, con el fin de dar a conocer las acciones correctivas y preventivas ejecutadas.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>RESPONSABLE DEL SG SST</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.</li> <li>• Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.</li> <li>• Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.</li> <li>• Implementación y Seguimiento del SG-SST.</li> </ul>

## 5. MARCO DE REFERENCIA

### 5.1 MARCO CONCEPTUAL

- **Accidente de trabajo:** “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”. Ley 1562 de 2012 (5).
- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **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.
- **Autoreporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

- **Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Ciclo PHVA:** 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.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autoreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la salud de los empleados quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:
  - a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
  - b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
  - c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y;
  - d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

**Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción (6).
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
  - **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
  - **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
  - **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
  - **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones (7).
  - **Política de seguridad y salud en el trabajo:** 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 compromiso a toda la organización.
  - **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
  - **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **Riesgo:** Resultado entre la probabilidad de que suceda una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño causado por estos.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

## 5.2. MARCO LEGAL

Para la normatividad vigente aplicable a la Empresa HOTELES GPS se establece la Matriz de riesgos como Anexo 1, teniendo en cuenta su objeto social y los riesgos que de su actividad económica. Esta matriz deberá ser actualizada en el momento que se requiera y debe ser comunicada a todos los trabajadores independientemente de su tipo de contratación, con el objetivo de que tengan claridad sobre los requisitos legales que orientarán su desempeño. Esta normatividad ofrece herramientas claves en cuanto a los deberes, derechos y compromisos que tiene cada uno de los trabajadores para que este sistema sea efectivo.

El marco legal está dado por normas constitucionales, convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, lineamientos generales del código sustantivo del trabajo y por:

*Tabla 2. Bases Legales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Año	Norma
1979	<b>LEY 9.</b> Llamada <i>Código Sanitario Nacional</i> , que en su título III establece las normas para conservar, preservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, emitida por el Ministerio de Salud (8).
	<b>Resolución 02413:</b> Por la cual se dicta el reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la construcción (9).
1983	<b>Decreto 586:</b> Por el cual se crea el " <b>Comité de salud Ocupacional</b> " (10).
1984	<b>Decreto 614</b> Expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país (11).
1989	<b>Resolución 1016.</b> Expedido por el Ministerio de Trabajo, Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los <i>Programas de Salud Ocupacional</i> que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país (12).
1990	<b>Resolución 1792:</b> Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido (13).
	<b>LEY 50:</b> Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo (14).
1991	<b>Constitución de 1991:</b> Consagra algunos de los principios formulados en la ley, Art. 25 considera el derecho al trabajo como una obligación social y goza de protección del estado (15).
1992	<b>Resolución 1075:</b> Expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por lo cual reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional (16)
1994	<b>Decreto Ley 1225:</b> Expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (17).

	<b>Decreto 1772:</b> Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales (18).
	<b>Decreto 1834:</b> Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales (19).
	<b>Decreto 2644:</b> Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente (20).
1995	<b>Resolución 4049:</b> Por medio de la cual se adopta el formato único de reporte de accidente de trabajo y el formato único de reportes de enfermedades profesionales (21).
	<b>Decreto 1859:</b> Por el cual se reglamentan parcialmente las inversiones del Fondo de riesgos Profesionales (22).
2002	<b>Decreto 1607.</b> Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones (23).
	<b>Ley 776:</b> Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales. Todo afiliado a una ARP tendrá derecho en caso de AT o EP y que por consecuencia tenga incapacidad, invalidez o muerte; a que se presten los servicios asistenciales y se le reconozcan sus prestaciones económicas de ley (24).
2003	<b>El Decreto 2090</b> establece que la pensión de los trabajadores de alto riesgo tiene un régimen especial de cotización No todas las actividades de alto riesgo tienen un régimen especial de pensión requiere que se cumplan algunos requisitos (25).
2006	<b>Ley 1010</b> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la cual se adoptan medidas para pre venir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo (26).
2007	<b>Resolución 2346</b> mediante la cual el Ministerio de Protección Social, reglamentó la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales (27).

	<b>Resolución 1404:</b> Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo (28).
<b>2009</b>	<b>Decreto 2566</b> Ministerio de la Protección Social, por lo cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales (29).
<b>2012</b>	<b>Ley 1562</b> Se realizan modificaciones al Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional (30).
	<b>Resolución 1409</b> Emitida por el Ministerio de Trabajo, por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajos en alturas, (1.5 metros a nivel del piso) (31).
	<b>Resolución 4502:</b> Emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, por medio de la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud Ocupacional y se dictan otras disposiciones (32).
	<b>Resolución 652:</b> Se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones (33).
<b>2014</b>	<b>Decreto 1443.</b> El gobierno Nacional dicta la disposición para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se formaliza el nombre de Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo a los antiguos COPASO y de vigía de seguridad y salud en el trabajo a los vigías en salud ocupacional (34).
	<b>Resolución 3368.</b> Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas (35).
	<b>Decreto 1507</b> que tiene por objeto expedir el "Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional", el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen (36).

	<p>El <b>Decreto 1477</b> en marca las enfermedades laborales, siendo estas definidas bajo el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Las enfermedades que no se encuentren en la tabla pero demuestren relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral, artículo 2 del Decreto (37).</p>
<b>2015</b>	<p>Mediante el <b>Decreto 1072</b> se le da un <i><b>cambio estratégico al SG-SST</b></i> en el país, donde se establece que este debe ser implementado en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo. Así mismo el SG-SST debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo <b>establecido por el Ministerio de Trabajo (38)</b>.</p>
<b>2017</b>	<p>La Resolución 1111 es la figura normativa a través de la cual el Gobierno Nacional define los Estándares Mínimos del Sistema de seguridad y Salud en Trabajo, elementos básicos y exigibles por parte de los entes de control con los que debe contar el sistema. Encierra un conjunto de normas, requisitos, procedimientos que son de obligatorio cumplimiento por empleadores y contratantes (39).</p>
<b>2018</b>	<p><b>Decreto 1273:</b> Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo” (40).</p>
<b>2019</b>	<p>Resolución 0312, la cual define los nuevos estándares mínimos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (41).</p>

### **5.3 MARCO DE ANTECEDENTES**

A partir del año 1904 se comienza a introducir el tema de salud ocupacional en Colombia bajo el mando del General Rafael Uribe, quien fuera el primer defensor de los derechos de la salud de los trabajadores. En el año de 1915 se aprueba una ley la cual establece normas de responsabilidad de las empresas frente a los accidentes laborales de sus trabajadores, teniendo en cuenta los antecedentes de los sistemas de producción basados en la sobreexplotación y abuso de los trabajadores en Colombia, y poca mecanización de los procesos.

Así mismo, en el año 1918 nace la Ley 46 con unas medidas de Higiene para empresas; ley 37 del año 1921 que instauró un seguro colectivo para los trabajadores; se reglamente cesantías, enfermedad laboral y vacaciones por medio de la Ley 10 de 1934. En el año 1938 se crea la entidad que hoy conocemos con Ministerio de Protección Social por medio de la Ley 96. Por medio de la Ley 6 – Ley General del Trabajo se trataron temas relacionados con conflictos colectivos y de trabajo, la cual fue reformada en 1945 mediante los Decretos 1600 y 1848.

En el año de 1946 durante el mandato de Alfonso López se establece la Ley 90 donde se crean los Seguros Sociales, el cual dio lugar a la operación de la Oficina de Medicina e Higiene Industrial en el año 1948. Localizamos que en 1950 se expide el Código Sustantivo del Trabajo, que determina las normas relacionadas con la Salud Ocupacional como la jornada de trabajo, descanso obligatorio, prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional, que son vigentes actualmente.

Colombia en 1965 ya contaba con leyes y normas que protegían la salud de los trabajadores, donde finalmente con la Ley 9 de 1979 el gobierno manifiesta su voluntad de proteger la salud y la integridad de los trabajadores del país, reconociendo su importancia para el crecimiento económico y social. Con ello la ley 100 de 1993 proporciona la posibilidad de contar con atención de salud, riesgos profesionales y pensión. Para el año 2000 el 40% de las empresas en Colombia ya apostaban por implementar acciones de Salud Ocupacional en sus empresas.

Ya en el año 2012 mediante el Decreto 1562 se realizan modificaciones al Sistema de Riesgos Laborales, y se realiza el cambio de la disciplina de Salud Ocupacional al Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera el gobierno de Colombia establece los parámetros y metodologías para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo este de obligatorio cumplimiento para las empresas. Por ultimo tenemos que en el 2015 entra en vigencia el Decreto 1072 que sigue vigente actualmente, el cual contiene una compilación de toda las normas relacionadas con las Seguridad y Salud en el Trabajo anteriores.

El Ministerio de Trabajo establece el Decreto 052 del 2017, que determina que a partir del 1 de junio del año 2017 las organizaciones deben implementar un SG-SST en 5 fases, y estipula que a marzo de 2019 se ejecutará la fase de ‘Seguimiento y plan de mejoramiento’. El país se encuentra en una fase de transición al cumplimiento de esta norma, poniendo un gran reto todas las empresas del país, siendo un requisito de total cumplimiento y que determina la continuidad de una organización.

El país ha presentado grandes avances en materia de protección de la salud de los trabajadores, implementando normas que contemplan estrategias para ordenar el Sistema de Riesgos laborales en el país, mejorar el sistema de salud, contemplar todo tipo de riesgos que puedan afectar su integridad física y psicológica.

#### **5.4 MARCO CONTEXTUAL**

GPS HOTELES es un hotel ubicado en la ciudad de *Cali – Colombia*, diseñado para viajeros de negocios o de turismo, que quieran un espacio moderno y tranquilo. Tiene a su disposición 84 habitaciones en 6 tipos, zona húmeda, zona cardio, 3 salones para eventos y estacionamiento. SE encuentra en un sector exclusivo con zonas comerciales de alta importancia como el *Centro Comercial Chipichape, el Centro Comercial Pacific Mall y la zona financiera y comercial de Santa Mónica, Granada y el Peñón*. Ubicado a 25 minutos del aeropuerto de Cali y 15 minutos del Centro de Eventos Valle del Pacífico al norte de la ciudad.

**Tabla 3. Información de la empresa**

<b>NIT</b>	<b>901183758-7</b>
<b>RAZÓN SOCIAL</b>	<b>Hoteles GPS SAS</b>
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA</b>	<b>5511 - alojamiento en hoteles</b>
<b>DIRECCIÓN</b>	<b>Calle 40 norte # 5n - 29</b>
<b>CIUDAD</b>	<b>Santiago de Cali</b>
<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>Valle del cauca</b>
<b>TELÉFONO</b>	<b>4874777 - 3154905822</b>
<b>ARL</b>	<b>Colpatria</b>
<b>CLASE DE RIESGO</b>	<b>1.044 - 4.35</b>
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	<b>Mauricio guerra de la rosa</b>
<b>NÚMERO DE EMPLEADOS</b>	<b>25</b>
<b>PRODUCTOS Y SERVICIOS</b>	<b>Servicio de alojamiento, eventos, alimentos y bebidas</b>

#### **5.4.1. Misión:**

Somos una organización prestadora de servicios de alojamiento, eventos y alimentos y bebidas óptimos y de calidad, destacándonos en el sector empresarial y comercial, con una gerencia comprometida en la mejora continua del talento humano, con la conservación del medio ambiente, la sostenibilidad organizacional y la búsqueda constante de la satisfacción de nuestros huéspedes.

#### **5.4.2. Visión:**

Hoteles GPS quiere posicionarse en el año 2022 en el mercado nacional, como la mejor cadena hotelera en segmento corporativo, con los más altos estándares de servicios de alojamiento, eventos y alimentos y bebidas, que brinde bienestar y satisfacción a todos sus clientes, obteniendo porcentajes superiores al 75% de ocupación; así mismo, nos encontramos comprometidos en la sostenibilidad ambiental bajo políticas y buenas prácticas que conlleven al equilibrio y preservación del mismo.

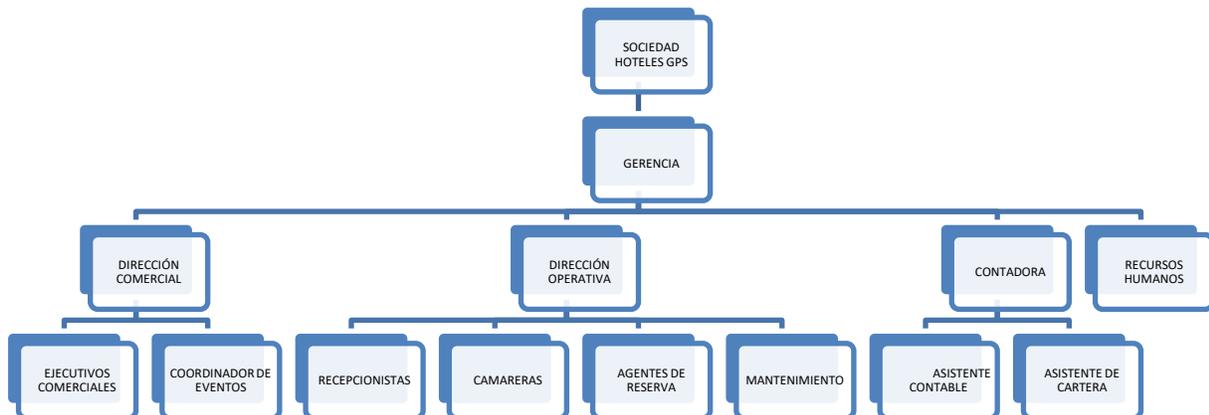
### 5.4.3. Valores Corporativos:

- Calidad
- Integridad
- Servicio
- Criterio
- Credibilidad



*Figura 1. Logo HOTELES GPS*

### 5.4.4. Organigrama



*Figura 2. Organigrama HOTELES GPS*

*Tabla 4. Distribución de la población por grupos etarios*

<b>Rangos de edad</b>	<b>Número de trabajadores</b>
18 - 29	9
30 - 45	11
46 - 59	5
Más de 60 años	0
<b>Total</b>	<b>25</b>

*Tabla 5. Distribución por niveles jerárquicos*

<b>Rangos de edad</b>	<b>Número de trabajadores</b>
Administrativos	13
Operativos	12
Total	25

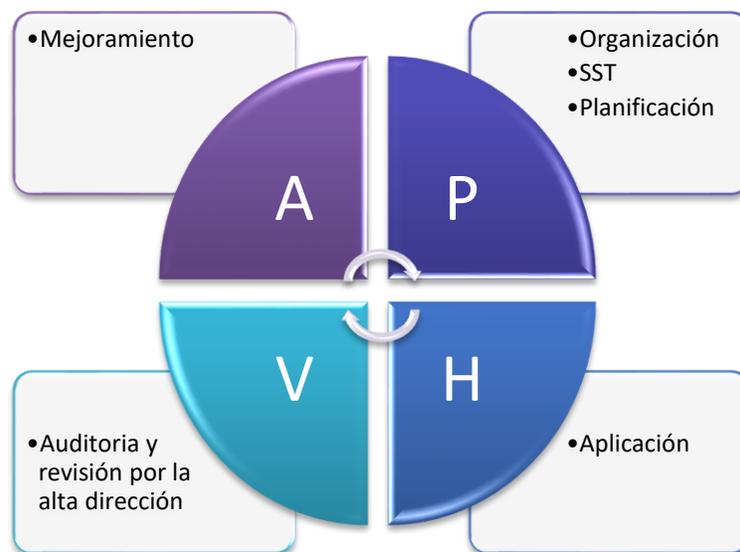
*Tabla 6. Distribución por género*

<b>Genero</b>	<b>Número de trabajadores</b>
Femenino	14
Masculino	11
Total	25

## 6. METODOLOGÍA

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (Artículo 2.2.4.6.4). Dentro de este contexto el ciclo PHVA se convierte en un procedimiento que le otorga dinamismo al paso a paso del Sistema y que aplica para todos los niveles de la empresa. Este incluye 4 etapas:

- **Planificar:** Fase para establecer las actividades que propendan a la protección de la salud y seguridad de los empleados, determinando nuevos procedimientos para la realización de las tareas específicas. (42).
- **Hacer:** Ejecutar las medidas que se han planificado previamente.
- **Verificar:** Evaluar las acciones, procesos y procedimientos implementados para verificar su cumplimiento y resultados respecto a las metas planteadas.
- **Actuar:** Establecer planes de acción y mejora para alcanzar de actividades propuestas respecto a la seguridad y salud en el trabajo.



*Figura 3. Ciclo PHVA*

A continuación se dan a conocer los pasos a seguir según el ciclo PHVA

Cumplir con la documentación mínima:

- Política y objetivos, firmados por el empleador
- Responsabilidades asignadas y documentadas. (Evidencias)
- Identificación anual de peligros, evaluación y valoración de los riesgos mediante una metodología. Cuando ocurre un accidente se debe revisar y modificar según se considere pertinente, revisar actualizar como mínimo una vez al año.
- Informe de las condiciones de salud y perfil sociodemográfico de la población trabajadora, se establecerá un programa de vigilancia epidemiológica según el informe médico de condiciones de salud.
- Plan de trabajo anual firmado por el empleador y el responsable del SG-SST.
- Programa de capacitación anual en SST y los soportes de cumplimiento (inducción, reinducción, capacitación de trabajadores).
- Procedimientos e instructivos internos de SST.
- Registro de entrega de equipos y EPP.
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando apliqué y demás instructivos internos.
- Los reportes y las investigaciones de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.

### **PLANEAR:**

La empresa debe crear una Política esta puede ser compatible con la Política de Calidad, debe estar documentada, su alcance debe estar dirigido sobre todos los trabajadores, comunicada al COPASST, debe estar fechada y firmada por el Representante Legal, difundida a todos los niveles o integrantes de la empresa y será revisada al menos una vez al año.

Se deben tener en cuenta las Obligaciones del empleador, en primera instancia debe definir la política, firmar, divulgar, asignar, documentar y comunicar las responsabilidades de todos, estas responsabilidades pueden plantearse en el manual de funciones. Así mismo la Rendición de cuentas al interior de la empresa, deberá realizarse mínimo una vez al año y deben ser documentadas, es decir que existan las evidencias de que se cumplió con esta parte del proceso.

Por otra parte, encontramos la definición de recursos financieros, técnicos y de personal; cumplimiento a la matriz legal; Diseñar y desarrollar el plan anual; Implementación y desarrollo de actividades de prevención y promoción de riesgos laborales. Se debe garantizar la participación de los trabajadores, donde cuenten con los recursos y tiempo para el desarrollo y capacitación de las etapas del Sistema.

En cuanto al Personal responsable de diseñar, administrar, implementar y ejecutar el SG-SST, debe ser un profesional en el área de SST o con especialización que tenga licencia y curso de 50 horas.

Dentro de las responsabilidades de los trabajadores encontramos el cuidado integral de su salud, tener en cuenta las recomendaciones del médico ocupacional. Es por ello que deben suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud en los exámenes médicos y demás actividades de salud programadas por la empresa. Cumplir las normas del SST. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su lugar de trabajo, esto da lugar al reporte de actos o condiciones inseguras que se presentan. Participar activamente en las actividades de capacitación y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG. El personal antes de ingresar debe recibir inducción sobre el SG y reinducción como mínimo una vez al año.

Conservación de los documentos:

- Conceptos de los exámenes laborales de ingreso, periódico y de retiro de los trabajadores.
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo.
- Registro de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST.
- Registro del suministro de equipos y EPP.

Establecer una matriz de comunicación donde se tenga claro que se va a comunicar, a quienes, cada cuanto, quien se encarga de hacerlo, etc. esto permitirá una estandarización de la forma de comunicar.

Identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos. Deberán contar con una metodología sistemática (ejemplo GTC45), se deben documentar, aplicar para actividades rutinarias y no rutinarias internas y externas, máquinas y equipos, para todos los centros de trabajo y para todos los trabajadores. La debe desarrollar el empleador con el compromiso de todos los integrantes de la empresa. Se debe actualizar por lo menos una vez por año o cuando ocurra un accidente de trabajo mortal, un evento catastrófico o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

Se deben aplicar metodologías adicionales de acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa. Se deben tener en cuenta aspectos esenciales como señalización de zonas. Señalización para evacuación, ubicación de extintores, botiquín y demás aspectos fundamentales para que todo el personal del laboratorio hable el mismo lenguaje.

Deben conformar el COPASST y el comité de convivencia laboral.

La evaluación inicial del SG-SST, corresponde a un diagnóstico para identificar prioridades y de esta manera determinar el Plan de trabajo anual, la cual será realizada por personal idóneo. Este se define como un mecanismo para mantener vigentes las prioridades en SST, acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno y acorde con las modificaciones en la normativa. La evaluación será documentada como línea base para las acciones correctivas y la planificación de la gestión de la SST.

Los Objetivos se deben establecer teniendo en cuenta la Política, resultados de la evaluación inicial y resultados de auditorías, deben ser firmados por el empleador, documentados y comunicados.

Plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador, contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del SGSST.

Se deben establecer Indicadores que permiten monitorear los objetivos estos se encuentran clasificados en:

- Indicadores de estructura: se cumple con lo básico del SG.
- Indicadores de proceso: se cumple con lo planificado
- Indicadores de resultados: Verificación de los cambios alcanzados.

### **HACER:**

Gestión de peligros y riesgos, cada riesgo se debe evaluar desde la eliminación y contemplar como última opción los EPP. Frente al tema de suministro de EPP la empresa debe garantizar su uso adecuado y realizar mantenimiento y reemplazo oportuno.

Se debe realizar mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspección, desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores, corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo.

Prevención y respuesta ante emergencia, en esta parte cumplen un papel muy importante la Brigada de emergencias, debe ser capacitada en temas como primeros auxilios, control de incendios y evacuación, se debe realizar un trabajo de identificación de posibles emergencias, crear los procedimientos para cada amenaza y disponer de los recursos, planos rutas de evacuación, ubicación extintores, del botiquín, realizar simulacros mínimo una vez en el año, desarrollar plan de ayuda mutua, de igual manera retroalimentar a todo el personal y a los visitantes para que sepan cómo reaccionar. Se deben apoyar en la ARL.

Gestión del cambio, implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST, identificación de peligros, evaluación de riesgos, establecer los controles, actualizar plan de trabajo anual, capacitar al personal sobre los cambios internos.

Contratación, evaluar si el proveedor cumple con los requisitos mínimos, afiliación a seguridad, se debe solicitar al contratista el cumplimiento de los estándares mínimo y la empresa debe realizar inducción sobre la política, objetivos, plan de emergencia y demás aspectos que forman parte del SG-SST.

**VERIFICAR:**

Realizar Auditoria de cumplimiento del SGSST, este es un proceso sistemático para verificar lo que se debió implementar según lo establecido en la Resolución 0312 de 2019, y debe ser desarrollada por lo menos una vez al año con participación del COPASST y la Alta Dirección. En esta fase don determinantes actividades como Auditorías internas y externas, evaluación de cumplimiento y Revisión por la dirección.

**ACTUAR:**

Revisión por la Dirección, por lo menos una vez por año, con estas revisiones se busca determinar en qué medida se cumple con la política, objetivos y si se controlan los riesgos. De esta manera, los resultados de las evaluaciones y revisiones deben ser socializados y divulgados al representante del SG SST y COPASST, quienes definirán las acciones de correctivas, preventiva y de mejora que serna presentadas ante la alta dirección (43).

Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, deben conformar un equipo investigador capacitado para tal fin los accidentes se investigan mediante un análisis de causas, se evalúan controles existentes y se deben plantear los que hagan falta, de igual manera socializar las nuevas medidas a tomar. Acciones correctivas y preventivas de mejora, tomar acciones de acuerdo a los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorias y de la revisión por la alta dirección. Mejora continua, tener en cuenta las fuentes para la identificación de estas oportunidades de mejora que permitirán lograr una mayor productividad y calidad del SG-SST.

Para la elaboración del presente documento se abordará la primera fase del ciclo PHVA que hace referencia a la planificación. La planificación siendo el eje transversal del Sistema de Gestión permite establecer la Política preventiva, construir objetivos, se asegura del cumplimiento de todas las disposiciones legales y reglamentarias, establece obligaciones y responsabilidades, permite la realización de un diagnostico o evaluación inicial para identificar el estado actual de HOTELES GPS como podemos evidenciar en la evaluación de Estándares Mínimos bajo la Resolución 0312 de 2019.

De lo anterior podemos evidenciar que el resultado del estado inicial de la Empresa HOTELES GPS basados en la Resolución 0312 de 2019, de esta forma se evidencia la necesidad de actuar de forma inmediata para evitar posibles sanciones, además de la importancia que esto tiene para la salud y el bienestar de los trabajadores. De igual forma se llevó a cabo el tercer objetivo del presente trabajo que tiene como fin el Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la Empresa HOTELES GPS, para lo cual se identificaron los peligros, se evaluaron los riesgos y se determinaron los controles pertinentes mediante la Matriz de riesgos, en base a la guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012 (44).

#### **6.1. TIPO DE ESTUDIO:**

Descriptivo-Documental-Aplicado, se centra en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en HOTELES GPS.

#### **6.2. POBLACION ESTUDIO:**

Información sobre los 25 trabajadores que se encuentran vinculados a la empresa HOTELES GPS.

#### **6.3. CRITERIOS DE EXCLUSION E INCLUSION:**

- **Criterios de inclusión:** Trabajadores con contrato laboral con la Empresa HOTELES GPS (45).
- **Criterios de exclusión:** No hay criterios de exclusión.

## 7. RESULTADOS

### 7.1 EVALUACIÓN INICIAL

Dentro del primer objetivo se estableció la realización del diagnóstico inicial mediante la evaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, basado en la Resolución 0312 de 2019 y así conocer el nivel de cumplimiento del SG-SST de la empresa HOTELES GPS. Es importante tener en cuenta, que debido a que dos trabajadores del área de mantenimiento realizan de trabajo en alturas, se aplica la evaluación de todos los estándares regidos por la norma. Ver *Anexo 1*.

A continuación se presenta el resumen de la tabla de valores generados a partir de la evaluación de la empresa HOTELES GPS, donde el diagnostico nos indica un 15% de cumplimiento de los estándares, como se indica en la *Tabla 7*.

**Tabla 7. Resultado Evaluación Estándares Mínimos**

AUTOEVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1	5%	CRÍTICO
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST (15%)	0	0%	CRÍTICO
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	7	35%	CRÍTICO
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	5	17%	CRÍTICO
	AMENAZAS (10%)	5	50%	CRÍTICO
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	0	0%	CRÍTICO
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	0	0%	CRÍTICO
CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SGSST		17,5	15%	CRÍTICO

La Evaluación presentó los siguientes resultados:

En el estándar de recursos, se cumple únicamente con el pago de las afiliaciones al Sistema de Gestión de Riesgos Laborales, mientras que en gestión integral de la salud no cumple con ninguno de los requerimientos solicitados. Por otra parte, en gestión de la salud cumple con lo relacionado a exámenes de ingreso, custodia de las historias clínicas, acta de restricciones y recomendaciones de la EPS, disponibilidad agua potable y un manejo de residuos sólidos.

Por otra parte, no se evidencian registros de investigaciones de Enfermedades Laborales y Accidentes e incidentes de trabajo, al igual que las mediciones sobre las condiciones de salud de los trabajadores. Dentro de la Gestión de peligros, la organización no tenía definida una metodología para la evaluación y valoración del riesgo, cumpliendo únicamente con relacionado al mantenimiento de máquinas y equipos, entrega de elementos de protección personal a los trabajadores del área de mantenimiento y a las camareras

En el estándar de Amenazas, cuenta con un plan de emergencias y no está conformada la brigada de emergencia. Así mismo, el estándar de verificación del SG-SST no cumple con ninguno de los requerimientos de las auditorías e indicadores del SG. De acuerdo a lo anterior, se evidencia que no cuenta con un plan de mejoramiento para dar cumplimiento a los estándares que no se están cumplimiento.

En consecuencia a los resultados evidenciados anteriormente, la empresa HOTELES GPS se encuentra en un nivel Crítico frente al cumplimiento de los requerimientos de la Resolución 0312 del 2019, por lo tanto se deben establecer las acciones necesarias para dar cumplimiento a la norma.

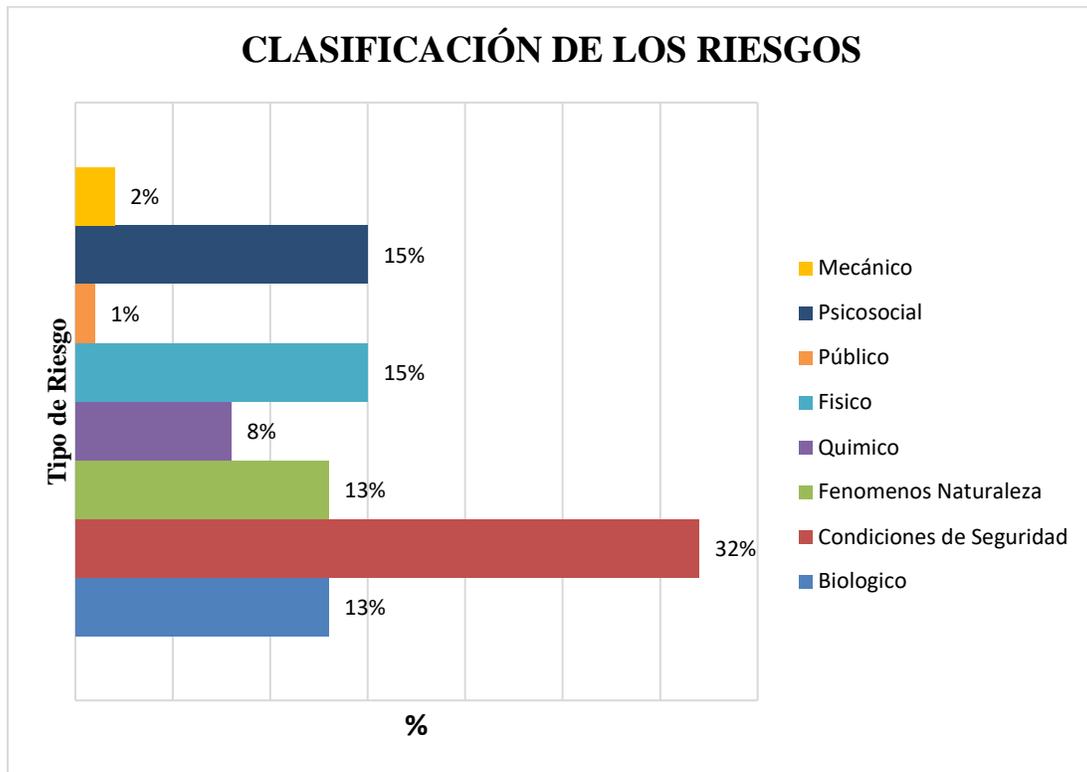


**Tabla 8. Riesgos Priorizados**

Peligro	Descripción	Valoración	Controles existentes	Medidas de Intervención
Condiciones de Seguridad	Trabajo en Alturas	<b>I NO ACEPTABLE</b> situación crítica, correcciones urgentes	Uso de elementos de protección personal (EPP)	-Adecuar e instalar correctamente escaleras y andamios. -Inspecciones de seguridad orden y aseo. -Elaborar y establecer los procedimientos para el trabajo seguro en alturas. -Exigir curso de trabajo en alturas a todos los operarios. -Dotación de EPP.
Condiciones de Seguridad	Mecánico. Uso de herramientas con objetos corto punzantes como bisturí, segueta y pulidora	<b>II NO ACEPTABLE</b> Corregir adoptar medidas de seguridad	-Elemento protector del disco de la pulidora -Uso de elementos de protección personal	-Realizar mantenimiento a las herramientas. -Realizar inspecciones de seguridad. -Solicitar vacuna de Toxoide tetánico. -Capacitación en el uso adecuado de herramientas. -Seguimiento al programa uso obligatorio de EPP.
Condiciones de Seguridad	Eléctrico. Terminales, cables, tomas, interruptores, tacos, cajas, empalmes descubiertos y sin canalizar	<b>I NO ACEPTABLE</b> situación crítica, correcciones urgentes	Uso de elementos de protección personal (EPP)	-Canalización de cableado. -Corrección de cableado expuesto. -Mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones eléctricas. -Implementar programa de señalización. -Dotar EPP.
Químico	Exposición a sustancias con componentes químicos	<b>I NO ACEPTABLE</b>	Uso de elementos de protección personal (EPP)	-Disponer de un lugar para el almacenamiento de los productos químicos debidamente rotulados. -Inspecciones de lugares de trabajo seguros. -Capacitación en control y manejo de riesgos. -Verificar el buen uso de EPP.
Condiciones de Seguridad	Deficiencia en la señalización y demarcación	<b>I NO ACEPTABLE</b>	Señalización deficiente	-Se recomienda señalar de manera estandarizada la ruta de evacuación.
Fenómenos Naturales	Temblores, terremotos, asonadas, incendios, Ondas de choque	<b>I NO ACEPTABLE</b>	Señalización deficiente	Capacitación en Brigadas de Emergencia. -Dotar a la Brigada de Emergencias con todos sus implemos y elementos para tender emergencias.
Condiciones de Seguridad	Asaltos, atentados terroristas, delincuencia común, robos.	<b>I NO ACEPTABLE</b>	Uso de cámaras de seguridad	-Capacitación en riesgo público. -Instalación de Alarmas de Seguridad y Botón de Pánico.
Condiciones De Seguridad	Caídas por superficies resbalosas	<b>II NO ACEPTABLE</b> Corregir adoptar medidas de seguridad	Señalización	-Seguimiento al programa de uso obligatorio de EPP.
Biomecánico	Postura (prologada mantenida, forzada, anti gravitacionales)	<b>II NO ACEPTABLE</b> Corregir adoptar medidas de seguridad	Ninguno	-Permitir descansos. Capacitación en higiene postural

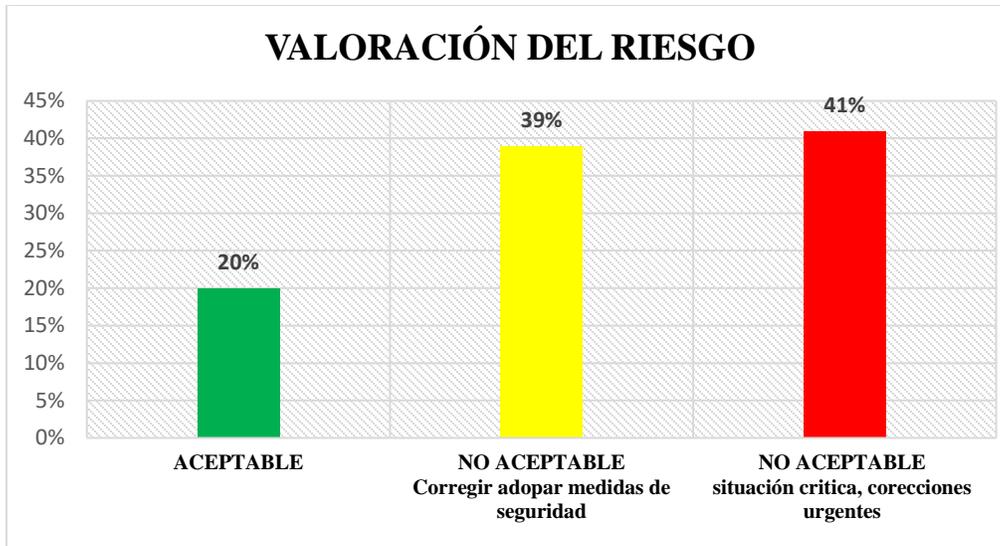
Biomecánico	Manejo manual de cargas (Equipaje de los huéspedes)	<b>II NO ACEPTABLE</b> Corregir adoptar medidas de seguridad	Ninguno	-Capacitación en manejo manual de cargas, higiene postural y pausas activas.
Condiciones De Seguridad	Caída de personas al mismo nivel	<b>II NO ACEPTABLE</b> Corregir adoptar medidas de seguridad	Uso de protección anti caídas(arnés y líneas de vida)	-Garantizar ubicación cercana de las conexiones eléctricas, móviles eléctricos, sitios seguros para conexiones eléctricas. -Inspección de sitio de trabajo y del buen estado de los equipos y conexiones.
FISICO	Exposición a ruido por uso de equipos y maquinaria	<b>II NO ACEPTABLE</b> Corregir adoptar medidas de seguridad	-Mantenimiento preventivo y correctivo. -Inspecciones de seguridad o pre operacionales a maquinaria pesada. -Uso de protectores auditivos	-Inspeccionar maquinaria, manejo preventivo y correctivo, mantenimiento. -Inspeccionar maquinaria, implementar señalización de ruido, capacitar al personal.
FISICO	Exposición a ruido por uso de equipos y maquinaria	<b>II NO ACEPTABLE</b> Corregir adoptar medidas de seguridad	-Mantenimiento preventivo y correctivo. -Inspecciones de seguridad o pre operacionales a maquinaria pesada. -Uso de protectores auditivos	-Inspeccionar maquinaria, manejo preventivo y correctivo, mantenimiento. -Inspeccionar maquinaria, implementar señalización de ruido, capacitar al personal
Biomecánico	Movimientos repetitivos uso de computador	<b>II NO ACEPTABLE</b> Corregir adoptar medidas de seguridad	Ninguno	-Implementar programa de pausas activas y seguimiento.
Físico	Radiaciones no ionizantes por monitor del computador	<b>II NO ACEPTABLE</b> Corregir adoptar medidas de seguridad	Ninguno	-Exámenes médicos laborales. -Utilizar gafas con protección contra radiación de la pantalla del computador
Psicosocial	Condición de la Tarea. Contenido de la Tarea. Atención al público	<b>II NO ACEPTABLE</b> Corregir adoptar medidas de seguridad	Ninguno	-Implementar Pausas Activas. -Actividades educativas y formativas con el objeto de modificar actitudes y respuestas. -Capacitación en manejo de Estrés
Condiciones De Seguridad (Accidente de tránsito)	Choques con vehículos y arrollar a peatones (Conductores)	<b>I NO ACEPTABLE</b>	Ninguno	Plan de seguridad vial, capacitación en manejo defensivo, autocuidado, mantenimiento de los vehículos
Físico	Sobre iluminación directa al campo visual	<b>II NO ACEPTABLE</b> Corregir adoptar medidas de seguridad	Ninguno	-Cambio de luz incomoda por lámpara de luz artificial confortable. -Revisión oftalmológica periódica
Condiciones De Seguridad	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	<b>II NO ACEPTABLE</b> Corregir adoptar medidas de seguridad	Ventilación adecuada, extintor.	-Implementar el sistema contra incendios. -Capacitación en Planes de Emergencias. -Mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones eléctricas. -Adecuada señalización

De acuerdo a lo anterior tenemos que de los riesgos identificados en la empresa HOTELES GPS, el 32% son de tipo “Condiciones de seguridad” relacionados a las actividades de bodega, aseo, mantenimiento locativo y lavandería. Seguido por Riesgo psicosocial y Físico con 15% cada uno y Biológico con 13%. Los de menor incidencia son el riesgo Químico con 8%, Público con un 1% y Mecánico con 2%, como se observa en la *Figura 5*.



*Figura 5. Clasificación de los riesgos.*

Igualmente al calcular el Nivel de Riesgo (Probabilidad x Consecuencia), se obtiene la valoración final donde se determina si el riesgo es Aceptable, Aceptable con medidas de seguridad o No Aceptable. Dentro del análisis de riesgos encontrado en HOTELES GPS tenemos que el 41% de los riesgos No son Aceptable, por tanto deben intervenir y establecer con urgencia planes de mitigación y control; el 39 % de Riesgos Aceptables o No Aceptables pero con los controles correspondientes y por último el 20% de los riesgos Aceptables (Ver *Figura 6*).



*Figura 6. Valoración del riesgo*

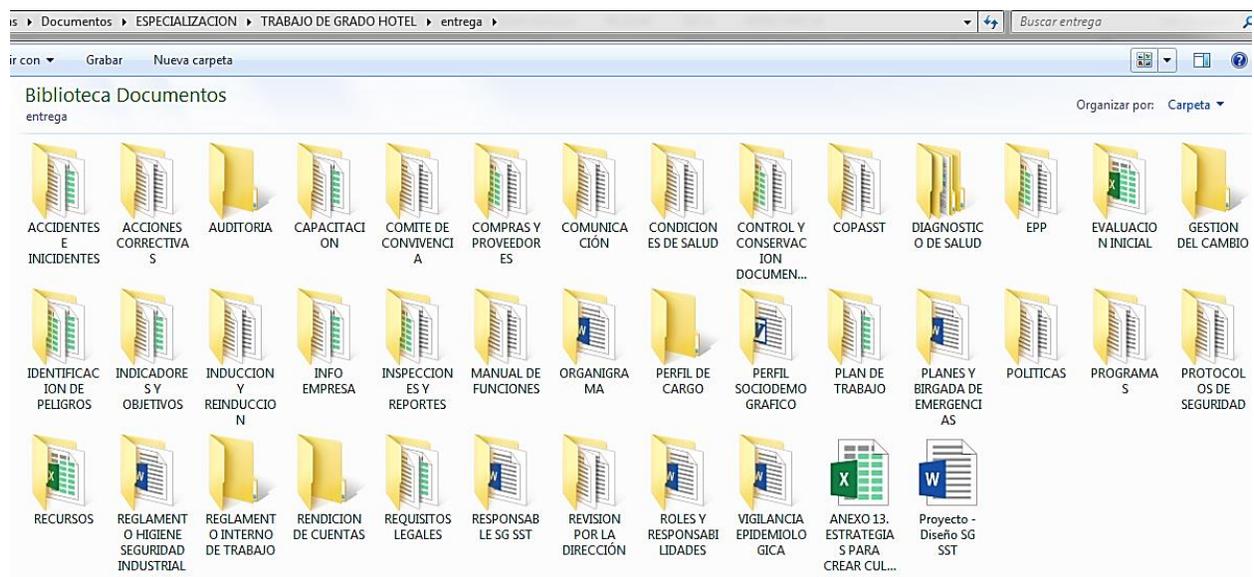
Los Matriz de peligros deberá actualizarse anualmente como lo establece la normatividad; cuando se incorporen nuevos procesos o actividades en la organización; al ocurrir un incidente o accidente de trabajo; de acuerdo a los reportes de actos y condiciones inseguras y cuando sea detectada una enfermedad laboral. Así mismo, periódicamente queda establecido el seguimiento a las medidas de mitigación y controles para cada riesgo y corroborar su eficacia.

Documentos:

1. Procedimiento para la identificación, evaluación y control de riesgos.
2. Matriz de Peligros con base en la GTC 45 y determinación de controles.

### 7.3. DOCUMENTAR INFORMACIÓN EXIGIDA POR EL DECRETO 1072 DEL 2015

Para dar cumplimiento a lo exigido por el Decreto 1072 del 2015 se identifican los requisitos aplicándolos al diseño del trabajo. En cuanto a Documentar la información del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa HOTELES GPS, se incluyen: registros, formatos, procedimientos, planes y programas determinados de acuerdo a las necesidades de la organización (ver figura 7), necesarios para garantizar la eficacia en la planificación, operación y los controles de todos los procesos relacionados con la gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, como se presenta a continuación (47). Ver Anexo I.



*Figura 7. Documentación del SG SST*

#### **PLANEAR.**

Se establece por escrito la **Política** de SST, es comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta política expresa el compromiso de la alta dirección y el alcance a todos sus trabajadores y niveles de la organización. De esta manera, se da cumplimiento a la normatividad nacional vigente mediante la implementación del SST para la gestión de los riesgos laborales de acuerdo a la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización. La Política se encuentra redactada con claridad, fechada y firmada por el representante legal de la empresa, igualmente fue difundida a todos los niveles de la organización y está accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.5. Artículo 2.2.4.6.6. ).

De la misma manera, se encuentran planteados los **Objetivos** de Seguridad y Salud en el Trabajo –SST con su respectiva meta, indicador y los cuales se encuentran estratégicamente alineados con la Política de SG SST donde la organización expresa su compromiso con la protección de sus trabajadores (Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6. 7).

La alta dirección designó un **Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** (SG-SST), quien tiene definidas sus *responsabilidades* y acredita la capacitación de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo y Licencia SST (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.8. numeral 2 y 10).

De la misma manera, la empresa documentó y comunicó a través del manual de funciones de la empresa las **responsabilidades específicas en SST** a todos los niveles de la organización, para la implementación y mejora continua del SG-SST. Fueron socializados a cada trabajador resaltando la importancia de tener en cuenta su participación para el éxito del SGSST (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.8. Numeral 2).

La empresa HOTELES GPS ha direccionado los **recursos** necesarios para la implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está establecido en el presupuesto anual y los recursos del año 2019 el cual está debidamente aprobado, fechado y firmado por la Alta Dirección (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.8).

En cuanto a los aspectos **jurídicos y laborales** la empresa cuenta con una matriz legal que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la organización y adicionalmente se estableció un Procedimiento para la identificación de requisitos legales, evaluación del cumplimiento y un historial de revisión, herramientas que permite garantizar que la organización opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del sistema (Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.6.8. Numeral 5, 2.2.4.6.12. Numeral 15, 2.2.4.6.17. Numeral 1.1).

El Código sustantivo de trabajo en su artículo 349 establece el ***Reglamento de higiene y seguridad industrial*** “Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad industrial. De esta manera, dando cumplimiento a lo establecido en el Código Sustantivo de trabajo, la empresa ya cuenta con el reglamento contemplando la información específica de la empresa y en su artículo 4 se especifican los riesgos existentes. Se encuentra firmado por el representante Legal y se actualizará cuando los procesos o los riesgos se modifiquen.

Se cuenta con ***Comité Paritario de SST*** el cual fue conformado el 30 de abril de 2019. Se evidencian los siguientes registros de convocatoria, elección y conformación del Comité.

- **Convocatoria:** 29 de marzo de 2019 se realiza por medio de correo electrónico.
- **Elección:** Se realiza elección el 9 de abril y se cierra el 13 de abril de 2019 , se evidencia Acta de escrutinio del 15 de abril de 2019 el cual se comunican los resultados al personal por correo electrónico en la misma fecha.
- **Conformación:** Se cuenta con Acta de constitución del 30 de abril de 2019 y correo de divulgación a todos los colaboradores en la misma fecha.

Se evidencia Acta de reunión: del 30 de abril de 2019. Hace falta capacitar y plantear las actividades a desarrollar definidas en la normatividad vigente y asignar tiempo para el cumplimiento de sus funciones. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.8).

***El plan de trabajo anual*** en seguridad y salud en el trabajo - SST de HOTELES GPS, se encuentra documentado y firmado por el empleador y el responsable del SG-SST, en el cual se definen los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades para el año en curso (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.12). Para plantear las actividades del Plan de Trabajo Anual se tomó como base los resultados de la evaluación Inicial y los objetivos de SST.

Se diseñó un **Programa de capacitación** para la organización para que proporcione a todos los trabajadores y demás partes interesadas, el conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con sus actividades laborales, Componentes del SG SST, Contribución y beneficios, Política y Objetivos de SST, Cumplimiento de requisitos legales, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, entre otros que serán comunicadas durante las jornadas de **Inducción y Reinducción**, temáticas que serán impartidas por personal idóneo para cada caso particular Anexo 7.

Así mismo, para el proceso de **Inducción y Reinducción** la empresa cuenta con un procedimiento para garantizar su adecuada ejecución. Este programa se hará extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, proveedores, trabajadores en misión y será revisado como mínimo una vez al año con la participación del COPASST y la Alta Dirección con el fin de identificar acciones de mejora (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.11).

La empresa definió la metodología GTC 45 para la **identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos** de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros y establece sus respectivos controles. Esta matriz tiene alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de trabajo y en todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación e identifica con base en la valoración de los riesgos, aquellos que son prioritarios. Igualmente se deja identificado los recursos necesarios para la ejecución de los controles de los riesgos (Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.15., 2.2.4.6.16. numeral 2).

De esta manera la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo se desarrolló con la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa y será actualizada como mínimo una vez al año y/o cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa, o cuando se requieran cambios en los procesos, instalaciones, maquinaria y equipos. (Ley 1562/2012 Artículo 9°, Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.15, parágrafo 2°).

Se estableció un Listado maestro de registros para el **Control** de los mismos, en el cual se establecen el tiempo de **conservación de la documentación** de SG-SST, el almacenamiento de los documentos en las carpetas físicas y digitales (Decreto 1072/2015 - Artículo. 2.2.4.6.13.).

Se cuenta con un procedimiento de **comunicación** participación y consulta, en el cual se han identificado las comunicaciones requeridas para el SG-SST, donde se tienen establecidos los canales de comunicación como: correo electrónico, carteleras, memorando, folletos y pagina web a todo el personal. Este proceso permite Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo y cuenta con un método de participación que involucra a los trabajadores y contratistas (Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.6.14., 2.2.4.6.16. Parágrafo 3, 2.2.4.6.28. Numeral 2).

Se tienen definidos los **Indicadores** que evalúan la estructura, el proceso y el resultado del SGSST a través de un cuadro de mando. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.20, Artículo 2.2.4.6.21, Artículo 2.2.4.6.22). Se establece la realización de evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en la empresa, la cual debe servir para obtener una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema. Cada indicador cuenta con una ficha técnica que contiene las siguientes variables:

1. Definición del indicador e Interpretación del indicador;
2. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;
3. Método de cálculo;
4. Fuente de la información para el cálculo;
5. Periodicidad del reporte; y
6. Personas que deben conocer el resultado.

A continuación se presenta un resumen de la ficha técnica de los indicadores.

**Tabla 9.** Ficha técnica de los indicadores

CLASIFICACION	DEFINICION DEL INDICADOR	METODO DE CALCULO	META / LIMITE
Indicador de Estructura	Estructura SST	% de cumplimiento real/ % de cumplimiento esperado	Mayor al 85%
Indicador de proceso	Evaluación inicial	Resultado arrojado por la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos de SST establecida por la resolución 0312 de 2019	Mayor o igual al 80%

Indicador de Proceso	Cumplimiento Plan de Capacitación Anual	% Resultado de seguimiento de cumplimiento arrojado por el plan de capacitaciones	Mayor al 85%
Indicador de Proceso	% De Recomendaciones Médicas Aplicadas	% Resultado de seguimiento de cumplimiento arrojado de las recomendaciones medicas	Mayor al 85%
Indicador de Proceso	% De AC/AP/AM cumplidas	% AC/AM cumplidas de acuerdo a los planificado	Mayor al 85%
Indicador de Proceso	% De implementación de recomendaciones de mediciones ambientales y diagnósticos	% Resultado de seguimiento de cumplimiento de recomendaciones de mediciones ambientales	Mayor al 85%
Indicador de Proceso	Implementación de controles de riesgo	% Resultado de seguimiento de cumplimiento de planes de acción para el control de los riesgos	Mayor al 85%
Indicador de Resultado	Cumplimiento de requisitos legales	% Resultado de seguimiento de cumplimiento de requisitos legales aplicables a SST	100%
Indicador de Resultado	Severidad de los accidentes laborales.	(# de días de trabajo perdidos por accidente de trabajo en el período + número de días cargados en el período / Horas hombre trabajadas en el período) * 240.000.	0
Indicador de Resultado	Frecuencia de los accidentes laborales	(#de accidentes de trabajo que se presentaron en el período / Total de horas hombre trabajadas en el período) * 240.000	0
Indicador de Resultado	Mortalidad de los accidentes laborales.	(#de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el período / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el período ) * 100.	0
Indicador de Resultado	Prevalencia de la enfermedad laboral.	(# de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el período / Promedio total de trabajadores en el período ) * 25n n=población trabajadora	0
Indicador de Resultado	Incidencia de la enfermedad laboral.	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período / Promedio total de trabajadores en el período ) * 25n n=población trabajadora	0
Indicador de Resultado	Ausentismo	(# de días de ausencia por incapacidad laboral y común / # de días de trabajo programados) * 100	0

## **HACER**

La empresa HOTELES GPS definió el procedimiento para la elaboración de *Diagnostico de Salud* de la población Trabajadora, para lo cual se encuentra desarrollando la contratación del Medico Laboral que será el encargado de realizar dichas evaluaciones, y proceder así mismo a la construcción del *profesiograma*, debido que la empresa manejaba uno que esta desactualizado y no cumple con los requerimientos de la norma (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.12). Ver Anexo 1. La empresa cuenta toda la documentación que alimenta el proceso de Diagnostico de salud como es: el estudio de perfil sociodemográfico, auto reporte de condiciones de salud, análisis de ausentismos, morbilidad sentida, entre otros.

*El Sistema de Vigilancia Epidemiológica para enfermedades Osteomusculares* está basado en los resultados de los exámenes médicos, las evaluaciones periódicas de los agentes contaminantes y factores de riesgo y las tendencias de las enfermedades Laborales, de los accidentes de trabajo y el ausentismo por enfermedad común y otras causas. De acuerdo a los peligros y riesgos encontrados en la matriz de Peligros, se estableció el Sistema de *Vigilancia Epidemiológica para enfermedades Osteomusculares* para la población trabajadora, el cual ha sido aprobado, firmado y fechado, con el fin de reducir la aparición de enfermedades derivadas de riesgo biomecánico (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.12).

Se implementan las *medidas de prevención y control* con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y éstas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio (Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.6.15, 2.2.4.6.24, Resolución 2400/1979 Capítulo I al VII Artículos del 63 al 152, Ley 9/1979 Artículos 105 al 109) (Matriz de Peligros).

De esta manera la metodología adoptada (GTC45) permite suministrar los equipos y elementos de protección personal (**EPP**) para ser utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan su responsabilidad frente al autocuidado mediante el uso de los elementos de protección personal y realizar sus actividades de manera segura. La empresa establece un proceso para hacer seguimiento de la entrega, la manera correcta de utilizarlos, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores, a través de un formato de entrega de EPP, formato de inspección de EPP y una matriz de EPP.

Se cuenta con un formato de *inspecciones* a las instalaciones, máquinas y equipos, el cual permite realizar el *mantenimiento* de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

Así mismo, los trabajadores, proveedores y/o contratistas que están expuestos a los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosocial, entre otros) de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.

***Medicina preventiva y del trabajo*** Se cuenta con un procedimiento para realizar el diagnóstico de salud de los trabajadores el cual incluye actividades específicas como son:

- La empresa establece la realización de los exámenes pre-ocupacionales, periódicos, post incapacidad y de retiro de acuerdo al cargo y a los factores de riesgo de exposición del trabajador.
- Se ordenará la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post – incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.
- Análisis de los auto-reportes de condiciones de salud y trabajo recepcionados en el periodo.
- Informe del perfil sociodemográfico de la población.
- Análisis de ausentismo por causas médicas.
- Informe de los resultados de cada uno de los sistemas de vigilancia epidemiológica.
- Informe de resultado del programa de promoción y prevención en salud.
- Informe de Riesgo Psicosocial.
- Resultados de los exámenes médicos ocupacionales.

HOTELES GPS desarrolló un ***Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias*** que incluye los procesos, los simulacros y los recursos necesarios para manejar los riesgos que se identificaron en el análisis de vulnerabilidad, incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización debida. Está identificada, evaluada y priorizada la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas (análisis de vulnerabilidad).

La empresa ya socializó el Plan de prevención, preparación y respuesta ante a su trabajadores y aportes interesadas. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.25).

Se ha implementado un procedimiento para la *gestión del cambio*, para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros). Hasta la fecha no se evidencia cambios internos y externos que puedan afectar las condiciones de SST.

De esta manera, se garantiza la realización de la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y así adoptar las medidas de prevención y control que sean necesarias, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Igualmente, se actualizará el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, donde finalmente el empleador se encargará de dar a conocer los cambios a los trabajadores y las partes interesadas. (Decreto 1072/2015 - Artículo 2.2.4.6.26).

**Adquisiciones y contratación.** HOTELES GPS se establecieron documentos concernientes a adquisiciones y contrataciones orientados a evaluar el cumplimiento de los requisitos en SST para contratistas y proveedores, mediante un manual de seguridad para contratistas y proveedores para garantizar que todos los contratos que se establezcan en la empresa, cumplan con los requisitos para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales de contratistas y/o subcontratistas (Decreto 1072/2015 - Artículo 2.2.4.6.27-28).

Así mismo, la organización cuenta con una evaluación de proveedores y contratistas, para verificar su servicio, precio y calidad y determinar la idoneidad del proceso. Todo estos procesos se encuentran consignados en el procedimiento de adquisiciones y contratación con el fin de asegurar que los productos, bienes y servicios adquiridos que tengan incidencia en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) no constituyan una fuente de peligro para los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

De esta manera se resalta la importancia de la ejecución del programa de Inducción a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre la información relevante del SG SST como: accidentes de trabajo y enfermedades laborales, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.

## **VERIFICACIÓN**

Se establece el *programa de auditoría* que comprende entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y considerar los resultados de auditorías previas. El proceso de auditoría abarcará los siguientes aspectos: Política, indicadores, participación de trabajadores, cumplimiento de responsabilidades, mecanismos de comunicación, planificación y desarrollo del SG-SST, gestión del cambio, consideraciones de SST en nuevas adquisiciones, supervisión y mediciones de resultados, investigaciones de ATEL, desarrollo de auditoría y revisión por la dirección (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.29 - 30).

Se establecen las actividades para la *Revisión por la dirección*, proceso que se realizará por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. La revisión por la dirección permitirá: El Logro de los objetivos, metas y resultados esperados, cumplimiento de Plan de trabajo, suficiencia de recursos, necesidades de cambios, seguimientos a revisiones anteriores, resultados de indicadores y auditorías, información sobre nuevas prioridades, eficacia de controles aplicados, participación y consulta, cumplimiento requisitos legales, inspecciones, condiciones ambientales, condiciones de salud, peligros y riesgos, pérdidas, etc.

Los resultados de la revisión de la alta dirección serán documentados y divulgados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo quien definirá e implementará las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.31).

Para llevar a efecto la **Rendición de cuentas** se estableció un procedimiento en el cual cada uno de las personas que intervienen tienen claro el paso a paso para realizar su informe anual de actividades. Algunos pasos que se tendrán en cuenta son:

1. Identificar las responsabilidades asignadas a cada rol
2. Identificar los objetivos de los planes y programas en los cuales participa el rol
3. Identificar los indicadores definidos para medir los resultados de los planes y programas
4. Identificar las actividades programadas en el periodo
5. Identificar las actividades ejecutadas en el periodo
6. Recolectar las evidencias de las actividades realizadas
7. Calcular los indicadores de los planes y programas a su cargo
8. Contrastar lo planeado y lo ejecutado
9. Para cada una de las responsabilidades explicar qué se hizo para cumplir y si se cumplieron o no los objetivos
10. Incluir recomendaciones (opcional)

Para el desarrollo de esta rendición de cuentas se tendrán en cuenta el Plan de trabajo Anual y los Indicadores, El numeral 4 del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072 de 2015 establece que la rendición de cuentas debe ser tenida en cuenta en el proceso de auditoría del SG-SST.

**Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales:** El Gerente de la empresa manifiesta que a partir del año 2018 momento en el cual inicia su razón social como independiente y hasta la fecha, no se han presentado diagnósticos por enfermedades laborales ni tampoco accidentes laborales. De igual forma, la organización implementa los procedimientos y documentación correspondiente al reporte y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales para dar cumplimiento a la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.34).

La empresa cuenta con un Procedimiento de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales donde establecerá la causa básica de los incidentes y accidentes de trabajo, para identificar las condiciones anormales, los factores de riesgo y las condiciones de peligrosidad que se presentan de manera repetitiva y así prevenirlos.

De igual manera se establece la conformación del equipo investigador que debe integrar como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La empresa reportará a la Administradora de Riesgos Laborales, a la Empresa Promotora de Salud y a la Dirección Territorial el accidente grave y mortal y las enfermedades diagnosticadas dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. Deberán llevar un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes, así como de las enfermedades laborales que ocurren, se analizarán y difundirán las conclusiones derivadas del estudio.

Se identificarán y documentarán las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo cual servirá como soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.32).

#### **ACTUAR**

La empresa establecerá las herramientas para la implementación de las *acciones preventivas y/o correctivas* provenientes de los resultados y/o recomendaciones de las supervisiones, inspecciones, la medición de los indicadores, auditorías y revisión por la Dirección (Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.33, 2.2.4.6.34) y en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas así como de las Administradoras de Riesgos Laborales. (Ley 1562/2012 Artículo 13, Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.11.7).

#### **7.4. ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LA CULTURA EN SST**

Como resultado del objetivo que establece el proponer estrategias que permitan fomentar la cultura para la implementación del SG-SST en Empresa HOTELES GPS, donde se plantean una serie de estrategias que contribuirán a una mayor sensibilización y empoderamiento por parte de la Alta Gerencia (Ver figura 8). De esta manera, se genera un impacto táctico para que la participación y compromiso de los trabajadores y partes interesadas de Hoteles GPS sea mucho más activa en lo relacionado a la implementación, sostenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, dando como resultado la interiorización de la importancia que tiene el conocer y controlar los riesgos a los que se encuentran expuestos en su puesto de trabajo. Ver *Anexo 1*.

GPS HOTELES		SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		TIPO DE DOCUMENTO:
ESTRATEGIAS DE CULTURA EN SST				VERSION
				PAGINA:
NOMBRE	PROPOSITO	ACTIVIDADES	RECURSOS	
CONCIENCIA DE LOS TRABAJADORES	Incentivar a los trabajadores a realizar sus tareas correctamente y a no seguir malas prácticas	APRENDA JUGANDO: Concienciar al personal a través de talleres lúdicos de por qué es indispensable seguir los procedimientos y adoptar buenas prácticas, la importancia del compromiso y el liderazgo.	FISICOS: Espacios adecuados para el desarrollo de las actividades, Material didactico. HUMANOS: Lider de la Dinámica	
IMPLICACIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN	Alta Dirección comprometida, capacitada y con total conocimiento para liderar el Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo en HOTELES GPS	Se establece un cronograma donde la alta dirección participará en algunas de las actividades dirigidas a los trabajadores, no solo con el fin de crear buen clima organizacional, sino también, para conocer las opiniones de sus trabajadores y retroalimentar las dinámicas empresariales.	FISICOS: Espacios adecuados para el desarrollo de las actividades, Material didactico. HUMANOS: Disponibilidad de la alta dirección	
		Trimestralmente la Alta dirección en compañía del Responsable del SG SST, realizará inspecciones de seguridad para evidenciar personalmente como está funcionando el SG SST, escuchar a los trabajadores y verificar las condiciones reales en las que se encuentran las instalaciones y como se están realizando las actividades actualmente.	FISICOS: Espacios adecuados para el desarrollo de las actividades, Material didactico. HUMANOS: Disponibilidad de la alta dirección	
PARTICIPACION Y SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES	Garantizar el cumplimiento de las actividades de promoción y prevención de la salud, teniendo en cuenta que una de las maneras más efectivas de motivar a un trabajador es el reconocimiento de su trabajo.	Realización de simulacros de evacuación sin previo aviso; Inspecciones de puesto de trabajo para verificar el cumplimiento de las directrices en orden y aseo, uso de EEP, control de riesgos, buenas practicas, revisión del listado de asistencia a las capacitaciones.	FISICO: Check lists HUMANO: Se requiere un trabajo activo del Coordinador SST y de los jefes inmediatos.	
		La Alta Dirección Implementará un programa de incentivos, donde se contara con un sistema de puntuación para aquellos trabajadores que más se destaquen en el cumplimiento, participación y liderazgo propositivo de las actividades referentes al SG SST.	FISICO: una tabla de calificación para cada trabajador. Listado de incentivos debidamente aprobado por la Alta Dirección. HUMANO: Se requiere un trabajo activo del Coordinador SST y de los jefes inmediatos.	

*Figura 8. Estrategias para fomentar la cultura en SST*

## 7.5. EVALUACIÓN FINAL

Teniendo en cuenta la necesidad de la empresa HOTELES GPS dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en lo concerniente a temas de Seguridad y Salud en el trabajo, se realizó el Diseño de la implementación del SG-SST y de esta manera establecer las bases necesarias para que la organización pueda implementar el Sistema, siguiendo los lineamientos suministrados por la legislación Colombiana y de tal forma que no se incurra en sanciones y en episodios que puedan afectar el bienestar y la salud de los empleados y la organización. Al finalizar el ejercicio de diseño del Sistema se procede a realizar nuevamente la evaluación de estándares mínimos de acuerdo a la Resolución 0312 de 2015, y determinar el porcentaje de cumplimiento posterior al desarrollo del diseño del SG SST empresa HOTELES GPS. A continuación se presenta el resumen de la tabla de valores de la evaluación final diseño en la. Figura 7. Ver *Anexo 1*.

**Tabla 10. Evaluación final del SG SST**

<b>AUTOEVALUACIÓN FINAL DE CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>				
<b>I. PLANEAR</b>	<b>RECURSOS (10%)</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>	<b>MODERADAMENTE ACEPTABLE</b>
	<b>GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST (15%)</b>	<b>10</b>	<b>67%</b>	<b>MODERADAMENTE ACEPTABLE</b>
<b>II. HACER</b>	<b>GESTIÓN DE LA SALUD (20%)</b>	<b>6</b>	<b>30%</b>	<b>CRÍTICO</b>
	<b>GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)</b>	<b>19</b>	<b>62%</b>	<b>MODERADAMENTE ACEPTABLE</b>
	<b>AMENAZAS (10%)</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>ACEPTABLE</b>
<b>III. VERIFICAR</b>	<b>VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>CRÍTICO</b>
<b>IV. ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO (10%)</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>CRÍTICO</b>
<b>CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SGSST</b>		<b>55,0</b>	<b>55%</b>	<b>CRÍTICO</b>

## 8. CONCLUSIONES

Para la elaboración del presente trabajo se realizó un diagnóstico inicial teniendo en cuenta la resolución 0312 del 2019 de Estándares mínimos, donde se evidencio el estado crítico de la empresa con un porcentaje de cumplimiento del 15%, respecto a los 60 requisitos de obligatorio cumplimiento. De acuerdo a lo anterior, se infiere que la empresa no tuvo en cuenta la legislación actual para lograr una formalización del trabajo y de esta manera ejecutar y cumplir con lo que exige la norma.

Este Proyecto en su fase de diseño del SG-SST, permitió documentar la información exigida por el decreto 1072 del 2015, donde se incluyeron procedimientos, programas, registros, manuales, políticas, planes, guías, reglamentos, instructivos, lineamientos, fichas técnicas y formatos, todos ellos acordes a la actividad económica de Hoteles GPS. Esta documentación se encuentra anexa al presente trabajo, la cual fue revisada y aprobada por la empresa para la puesta en marcha de la implementación del Sistema.

Para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos presentes en la empresa, se estableció la metodología GTC 45 y para su ejecución se tuvo en cuenta la participación de los trabajadores, quienes aportaron información que se organizó en la Matriz de Peligros y que permitió establecer las medidas de control permitentes a cada riesgo. Este proceso permitió identificar una alta incidencia de exposición al riesgo Biomecánico en el área administrativa, esto a causa de las posturas prolongadas y los movimientos repetitivos de miembros superiores, al igual que las posturas forzadas y prolongadas de forma continua por parte de las camareras. Otro de los riesgos importantes se presenta en el área de mantenimiento quienes realizan actividades de trabajo en alturas en acomodaciones de la fachada.

Para conocer el estado de la empresa posterior al diseño SG-SST, se evaluaron nuevamente los 60 Estándares Mínimos, dando ahora como resultado un porcentaje de cumplimiento del 55%, el cual continúa siendo crítico, sin embargo, este resultado denota el interés por la alta gerencia de dar cumplimiento a lo establecido por la norma en cuanto al diseño, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema.

Finalmente, se propusieron estrategias orientadas a fomentar la cultura para la implementación y sostenimiento del SG-SST en HOTELES GPS, las cuales fueron aprobadas por la gerencia para llevar a cabo de forma dinámica y participativa el proceso que implica el compromiso de todos los trabajadores dando como resultado una interiorización de la importancia que tiene el conocer y controlar los riesgos a los que se encuentran expuestos y velar por su salud y seguridad.

## 9. RECOMENDACIONES

1. Es importante que la Gerencia de continuidad al SG SST, mirándolo como un medio que permite impulsar y sensibilizar a todos los actores de su organización para dar cumplimiento a todo lo que exige la normatividad, donde el objetivo fundamental es velar por la integridad de las personas.
2. Llevar a cabo la implementación del SGSST permitirá conocer e identificar oportunamente los riesgos asociados a las funciones de cada trabajador y de esta manera poder establecer oportunamente las medidas pertinentes para eliminarlos, sustituirlos o reducirlos con el objetivo de prevenir consecuencias graves que afecten a las personas y a la productividad.
3. Se recomienda dar cumplimiento al plan de inducción – re inducción del, con el fin de sensibilizar y concienciar a todas las partes interesadas frente al compromiso con el sistema.
4. La empresa debe programar y ejecutar inspecciones continuas, estas servirán de gran herramienta para tener el panorama claro sobre las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores.
5. Es necesario realizar un seguimiento permanente a los cambios que se presenten en la empresa, sean estos por inclusión, modificación o mejoras en los puestos de trabajo, equipos o procesos, teniendo en cuenta estas nuevas condiciones se deben valorar los riesgos, actualizar matriz de peligros y realizar el registro en los documentos pertinentes.
6. Es necesario revisar y actualizar periódicamente el plan de emergencias diseñado para la empresa, por medio de inspecciones de seguridad, capacitación y certificación de la brigada de emergencias; evaluando periódicamente las vulnerabilidades y amenazas de la organización y la realización de simulacros. Se requiere la asignación de recursos para la adquisición de elementos necesarios para atender una emergencia.

7. Se debe garantizar que los proveedores, contratistas y subcontratistas cuenten con su propio sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
  
8. La organización debe realizar el control y seguimiento a los planes de acción o mejora provenientes de los reportes de las investigaciones de incidentes y accidentes laborales, y de esta manera verificar su eficacia.

## 10. REFERENCIAS

1. Cavanzo, Rodríguez Silvia.; Fuentes, Fernández Roberto. Evolución Histórica de la Salud Ocupacional y sus principales efectos en el sistema colombiano. Universidad de la Sabana. [Internet] Bogotá. 2003. [106] 12 -36 Disponible: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5448/129306.pdf?sequence=1>.
2. Colombia, Ministerio del Trabajo. Decreto 1072. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 26 de mayo del 2015. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>.
3. Autor desconocido. Responsable del SG-SST: ¿Quién es y cuáles son sus funciones? [Internet]. SafetYa. Disponible: <https://safetya.co/responsable-del-sg-sst/>. Acceso 18 de febrero de 2019.
4. Pérez FA. Funciones del Comité de Convivencia [Internet] ARL SURA. Disponible: <https://www.arlsura.com/index.php/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional-/2489-funciones-del-comite-de-convivencia>. Acceso 23 de marzo de 2019.
5. Colombia, Congreso de la Republica. Ley 1562. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, 11 de julio de 2012. Disponible: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html).
6. Autor desconocido. Seguridad y Salud en el trabajo – definiciones [Internet]. Salud Pública Virtual. Disponible: <http://saludpublicavirtual.udea.edu.co/eva/mod/glossary/view.php?id=4402&mode=date&hook=&sortkey=UPDATE&sortorder=asc&fullsearch=0&page=-1>. Acceso 12 de marzo de 2019.
7. Autor desconocido. Definiciones [Internet]. SafetYa. Disponible en: <https://safetya.co/definiciones-del-sg-sst/p/> Acceso 11 de mayo de 2019.
8. Colombia, Congreso de la república. Ley 9. Por el cual se dictan condiciones sanitarias. Diario Oficial No.35308, 16 de julio de 1979. Disponible en: [https://www.arlsura.com/files/ley9\\_1979.pdf](https://www.arlsura.com/files/ley9_1979.pdf).
9. Colombia, Ministerio de Trabajo y de Seguridad social. Resolución 2413. Por la cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción. 22 de mayo de 1979. Disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mintrabajo\\_rt241379.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt241379.htm)
10. Colombia, Presidencia de la República. Decreto 586. Por el cual se crea el "Comité de salud ocupacional". 25 de febrero de 1983. Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1881575>

11. Colombia, Presidencia de la República. Decreto 614. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional del país. 14 de marzo de 1984. Disponible en:  
[http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto\\_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf)
12. Colombia, Ministerio de Trabajo y de Seguridad social. Resolución 1016. Por la cual se reglamenta los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. 31 de marzo de 1989. Disponible en:  
[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mintrabajo\\_rt101689.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm)
13. Colombia, Ministerio de Trabajo y de Seguridad social. Resolución 1792. Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido. 3 de mayo de 1990. Disponible en:  
[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minsalud\\_r1792\\_90.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minsalud_r1792_90.htm)
14. Colombia, Congreso de la república. Ley 50. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 28 de diciembre de 1990. Disponible en:  
[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_0050\\_1990.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm)
15. Constitución política de Colombia 1991. Disponible en:  
<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf>
16. Colombia, Ministerio de Trabajo y de Seguridad social. Resolución 1075. Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional. 24 de marzo de 1992. Disponible en:  
<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.1075-1992.pdf>
17. Colombia, Ministro de gobierno. Decreto Ley 1295. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. 22 de junio de 1994. Disponible en: <http://parquearvi.org/wp-content/uploads/2016/11/Decreto-1295-de-1994.pdf>
18. Colombia, Presidencia de la república. Decreto 1072. Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales. 3 de agosto de 1994. Disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1772\\_1994.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1772_1994.htm)
19. Colombia, Ministerio de Trabajo y de Seguridad social .Decreto 1834. Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales. 3 de agosto de 1994. Disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1834\\_1994.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1834_1994.htm)
20. Colombia, Presidencia. Decreto 2644. Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral. Diario Oficial No. 41.620, del 30 de noviembre de 1994. Disponible en:  
[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2644\\_1994.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2644_1994.htm)
21. Colombia, Ministerio de trabajo y seguridad social. Resolución 4049. Por la cual se adoptan el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo y el Formato Único de Reporte de Enfermedad Profesional. 22 de diciembre de 1995. Disponible en:  
<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd38/Colombia/R4059-95.pdf>

22. Colombia, Ministerio de trabajo y seguridad social. Diario Oficial No. 42064 de 26 de octubre de 1995. Decreto 1859. Disponible en:  
[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1859\\_1995.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1859_1995.htm)
23. Colombia, Ministerio de trabajo y seguridad social. Decreto 1607. Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales. 31 de julio de 2012. Disponible en:  
[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/DECRETO%201607%20DE%202002.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO%201607%20DE%202002.pdf)
24. Colombia, Congreso de la república. Ley 776. Por la cual se dictan normas sobre la organización y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial No. 45.037, de 17 de diciembre de 2002. Disponible en:  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0776\\_2002.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html)
25. Colombia, Ministerio de la protección social. Decreto 2090. Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador. Diario Oficial No. 45.262, de 28 de julio de 2003. Disponible en:  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-2090-2003.pdf>
26. Colombia. Congreso de la república. Ley 1010. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. Disponible en:  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
27. Colombia, Ministerio de la protección social. Resolución 2346. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Diario Oficial No. 46.691 de 16 de julio de 2007. Disponible en:  
[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2346\\_2007.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2346_2007.htm)
28. Colombia, Ministerio de la protección social. RESOLUCIÓN 1401. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, Diario Oficial No. 46.638. 14 de mayo de 2007. Disponible en:  
[https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R\\_MPS\\_1401\\_2007.pdf](https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R_MPS_1401_2007.pdf)
29. Colombia, Presidencia de la república. Decreto 2566. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. 7 de julio de 2009. Disponible en:  
[http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Normas/Decreto\\_2566\\_2009.pdf](http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Decreto_2566_2009.pdf)
30. Colombia, Congreso de la república. Ley 1562. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 11 de julio de 2012. Disponible en:  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

31. Colombia, Ministerio del Trabajo. Resolución 1409. Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. Diario Oficial No. 48517. 23 de julio de 2012. Disponible en: [https://www.arlsura.com/files/res1409\\_2012.pdf](https://www.arlsura.com/files/res1409_2012.pdf)
32. Colombia, Ministerio de Salud y Protección social. Resolución 4502. Por la cual se reglamenta el procedimiento para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional. 28 de diciembre de 2012. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-4502-de-2012.PDF>
33. Colombia, Ministerio del Trabajo. Resolución 652. 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. 30 de abril de 2012. Disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_0652\\_2012.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_0652_2012.htm)
34. Colombia, Presidencia de la república. Decreto 1443. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). 31 de julio de 2014. Disponible en: [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)
35. Colombia, Ministerio del trabajo. Resolución 3368. Por la cual se modifica parcialmente la Resolución número 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 49.568. 12 de agosto de 2014. Disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_3368\\_2014.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_3368_2014.htm)
36. Colombia, Ministerio de Trabajo. Por el cual se expide el, Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. Decreto 1507.12 de agosto de 2014. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.pdf>
37. Colombia, Ministerio de Trabajo. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Decreto 1477. 5 de agosto de 2014. Disponible en: [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)
38. Colombia, Ministerio de Trabajo. Decreto 1072. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 26 de mayo de 2015. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+d e+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
39. Colombia, Ministerio de Trabajo. Resolución 1111. Por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes. 27 de marzo de 2017. Derogado por la resolución 312 de 2019. Disponible en: [https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion\\_1111\\_de\\_2017.pdf](https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion_1111_de_2017.pdf)

40. Colombia, Ministerio de salud y protección social. Decreto 1273. Por el cual se modifica el Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. 23 de julio de 2018. Disponible en:  
<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201273%20DEL%2023%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>
41. Colombia, Ministerio del Trabajo. La cual define los nuevos estándares mínimos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 13 de febrero de 2019. Disponible en:  
[https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219\\_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf](https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf)
42. Autor desconocido. PHVA: Procedimiento lógico y por etapas para la mejora continua. [Internet]. SafetYa. Disponible en: <https://safetya.co/phva-procedimiento-logico-y-por-etapas/>. Acceso 21 de junio de 2019.
43. World Health Organization. Occupational Health. A Manual for primary health care workers. Regional office for the Eastern Mediterranean. Occupational Health [Internet] 2001. [citado el 12 de mayo de 2019] 2[8] 12-45. Disponible en:  
[https://www.who.int/occupational\\_health/regions/en/oehemhealthcareworkers.pdf](https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehemhealthcareworkers.pdf)
44. Instituto Colombiano de normas técnicas y certificación (ICONTEC) Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional – GTC 45. [Internet] 2012. Disponible en:  
<https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
45. Arias-Gómez J, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Novales MG. El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México. 2016 abr-jun; 63(2):201-206.
46. Murcia J, Sanmiguel, HJ. Diseño e implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 para la empresa Gamac Colombia S.A.S. [Tesis de especialización] Bucaramanga: Universidad Santo Tomas. 2017. Disponible:  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4691/MurciaAmorochoJonathanSanmiguelAmayaHernnyJhoan2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
47. Cogua YL. Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST para la empresa Giga Ingeniería Integral S.A.S. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. [Internet] Sogamoso. 2017 [Citado el 21 de mayo de 2019]; [71]:56-70. Disponible:  
<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1889/1/TGT-471.pdf>

## 11. ANEXOS

### ANEXO 1. Diseño Del Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

1	Política de prevención de sustancias psicoactivas y tabaco
1	Política de SST
3	Política medioambiental
4	Cuadro de mando
5	Ficha técnica Indicadores
6	Objetivos y metas del SG SST
7	Recursos y presupuesto
8	Formato designación de Responsable SST
9	Asignación de roles y responsabilidades
10	Formato de Rendición de cuentas
11	Procedimiento Rendición de Cuentas
12	Manual de funciones
13	Documento Reglamento Interno de Trabajo
14	Listado de Empleados
15	Formato de auto reporte de condiciones de salud
16	Formato control de incapacidades
17	Procedimiento de condiciones de salud
18	Reporte de condiciones de salud
19	Formato Reporte de restricciones y recomendaciones medicas
20	Formato orden examen médicos y resultados
21	Control de prácticas de exámenes médicos
22	Formato encuesta perfil sociodemográfico Y Morbilidad
23	Norma GTC 45
24	Matriz de peligros
25	Procedimiento de identificación de peligros
26	Evaluación inicial (Estándares mínimos)
27	Plan de Acción o Mejora
28	Formato de permisos de trabajo de alto riesgo
29	Procedimiento cargas manuales
30	Procedimiento para realizar Trabajo seguro en Alturas
31	Lista de verificación trabajo seguro en alturas
32	Reglamento de Higiene y seguridad Industrial
33	Plan de trabajo anual
34	Procedimiento Plan de Trabajo Anual
35	Plan de capacitación anual
36	Formato medición de impacto
37	Formato registro de asistencia
38	Procedimiento de inducción y reinducción.
39	Formato Evaluación inducción - reinducción

40	Acta de convocatoria de elecciones COPASST
41	Formato de inscripción de los candidatos COPASST
42	Formato de votación COPASST
43	Acta de apertura COPASST
44	Registro de votantes del COPASST
45	Acta de cierre elección COPASST
46	Acta de conformación COPASST
47	Acta de nombramiento COPASST
48	Acta de reunión COPASST
49	Manual COPASST
50	Procedimiento Conformación COPASST
51	Acta de convocatoria de elecciones
52	Registro de inscripción de los candidatos
53	Formato de votación
54	Acta de apertura del comité
55	Registro de votantes del Comité
56	Acta de cierre elección del COMITE
57	Acta de Nombramiento
58	Acta de conformación
59	Acta de reunión
60	Manual Comité Convivencia
61	Procedimiento Reporte Acoso Laboral
62	Formato queja acosos laboral
63	Formato Seguimiento de Quejas
64	Formato entrega de fichas técnicas y hojas de seguridad
65	Formato entrega de protocolo de seguridad
66	Formato registro de visitantes
67	Formato de inspección de instalaciones, máquinas y equipos
68	Reporte de actos y condiciones inseguras
69	Formato inspección de oficina
70	Matriz legal
71	Procedimiento
72	De vigilancia epidemiológica biomecánico
73	De intervención de riesgo psicosocial
74	Programa de capacitación
75	Programa EPP
76	Programa tabaquismo-drogas
77	Programa de orden y aseo
78	Programa de prevención y protección contra caídas de alturas
79	Formato listado maestro de documentos
80	Procedimiento conservación de documentos
81	Formato de Investigación de I.T y A.T
82	Acta de conformación de comité investigador
83	Formato de reporte incidentes y accidentes

84	Procedimiento de investigación de incidentes y accidentes de trabajo
85	Formato de control de cambios
86	Procedimiento gestión del cambio
87	Formato de control para simulacros y evacuaciones
88	Formato de Inspecciones de botiquín
89	Formato de inspección de extintores
90	Actas de conformación de comité de emergencias y de brigadas
91	Plan de emergencias
92	Procedimiento de adquisición y contratación
93	Documento técnico de requisitos contratistas
94	Formato evaluación y re evaluación de proveedores
95	Lista de chequeo compras y adquisiciones
96	Fichas de especificaciones EPP
97	Formato informe de auditoria
98	Formato Plan de auditoria
99	Lista de verificación auditoria
100	Procedimiento auditoria
101	Formato acciones preventivas y correctivas
102	Procedimiento acciones preventivas y correctivas
103	Formato de entrega de EPP
104	Formato de inspección de EPP
105	Matriz de elementos de protección personal
106	Formato Seguimiento a compromisos derivados de la Revisión por Dirección
107	Procedimiento de Revisión por la Dirección
108	Procedimiento de comunicación, participación y consulta
109	Formato Acta de Reunión
110	Formato Mantenimiento Preventivo y Correctivo - ficha técnica