

DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA SIVID HOTELES SAS

DIAGNOSIS OF THE WORKPLACE HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM IN THE COMPANY SIVID HOTELES SAS

Luis Pertuz Leones¹

Resumen

El presente artículo tiene como propósito hacer un diagnóstico detallado de la situación actual del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, en busca de implementar el SG-SST y dar cumplimiento a la normatividad vigente evitando posibles sanciones. Como tipo de investigación fue el descriptivo cuantitativo y la recolección de la información se dio por medio de una encuesta. Se concluye que el hotel debe de implementar un plan de evaluación con el fin de medir la severidad y la frecuencia de los accidentes en el lugar de trabajo.

Palabras claves: Diagnóstico, sistema de gestión, salud, seguridad, hotel

Abstract

The purpose of this article is to make a detailed diagnosis of the current situation of the occupational health and safety management system, in order to implement the SG-SST and comply with current regulations avoiding possible sanctions. As a type of research, it was descriptive quantitative and the information was collected through a survey. It is concluded that the hotel must implement an evaluation plan in order to measure the severity and frequency of accidents in the workplace.

Keywords: Diagnosis, management system, health, safety, hotel

Fecha de recepción: Mayo de 2019 / Fecha de aceptación en forma revisada: Octubre de 2019

¹ Estudiante Semillero del programa de contaduría pública de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, Cartagena-Colombia. E-mail: lpertuzl12@curnvirtual.edu.co lpertuzl12@curnvirtual.edu.co

Introducción

Sivid Hoteles S.A.S. es una empresa familiar creada en el 2008, con una estructura organizacional pequeña, que cuenta con 15 empleados: 3 en el área administrativa y 12 en la operativa y donde se hace necesaria la implementación del SG-SST; para poder dar cumplimiento a la normatividad que contempla la Resolución 1111 de 2017.

Desde el año 2014, ha venido desarrollando algunas actividades como reporte de accidentes de trabajo a la ARL, disminución de los riesgos laborales para sus colaboradores y el mantenimiento de la infraestructura, sin embargo dichas actividades no se trabajaban al 100% debido a que el sistema de gestión que se estaba implementando era el de ISSO 9001, sistema que se hizo muy complejo para una empresa tan pequeña y de la cual se desistió, quedando implementadas a la fecha algunas actividades propias de este sistema de gestión pero que no cumplen con las nuevas disposiciones en la materia. A la fecha, la empresa no cumple con las normas mínimas que contempla el SG-SST, de igual manera no cumple con las fechas estipuladas en la misma resolución, para la implementación; incumplimiento que le puede ocasionar sanciones que contempla multas monetarias, incluso podría derivar en el cierre del establecimiento comercial.

Las principales causas han sido la complejidad del proceso, la falta de tiempo del personal dispuesto para la implementación y no haber podido cumplir a tiempo, con el requisito de las 50 horas certificadas por entidad autorizada, para el cabal cumplimiento de la norma.

La finalidad de este proyecto es hacer un diagnóstico detallado de la situación actual del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, en busca de implementar el SG-SST y dar cumplimiento a la normatividad vigente evitando posibles sanciones

Aspectos teóricos

Lizarzoa et al (2011) mencionan que los conceptos ligados a la protección y seguridad en el trabajo, riesgos laborales y la legislación del tema, comenzaron a ser conocidos a comienzos del siglo XX; para 1904 Rafael Uribe Uribe, trata el tema de seguridad en el trabajo, con lo cual sienta las bases de lo que años después se conoció como la Ley Uribe o Ley 15 de 1915, ley que regulaba la accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, convirtiéndose así en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional.

Con posterioridad a esta ley, vinieron otras normas que buscaban fortalecer la protección a los trabajadores frente a los peligros y riesgos en el trabajo, dentro de esas nuevas leyes es conveniente citar:

- Ley 46 de 1918: Higiene y Sanidad para empleados y empleadores.
- Ley 37 de 1921: Seguro de vida colectivo para empleados.
- Ley 10 de 1934: Se reglamenta la enfermedad profesional, auxilio de cesantías, vacaciones y contratación laboral.
- Ley 96 de 1938: Creación de lo que hoy es el Ministerio de Trabajo.
- Ley 44 de 1939: Seguro obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo.
- Decreto 2350 de 1944: Fundamenta el Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 6 de 1945: Ley General del Trabajo, contempla las disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo.
- Ley 90 de 1946: Creación del Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos.

Con la creación del Ministerio de Trabajo en el año de 1938, se dio el inicio a una transformación general del sistema de protección a los trabajadores en Colombia. Es así como durante los últimos cincuenta años se ha podido avanzar en el tema de seguridad ocupacional; para el año de 1979 con la promulgación de la ley 9, en su artículo 81 se define claramente que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares” citado del Ministerio de Trabajo (2009). A partir de este nuevo concepto, se han producido importantes cambios, no sólo a nivel teórico y legal, sino en el comportamiento de empresas y trabajadores, los cuales se ven reflejados en acciones más consecuentes con el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para la población trabajadora de Colombia.

Para el año de 1993, con la expedición de la Ley 100 y el Decreto Ley 1295 de 1994, se dio origen al Sistema General de Riesgos, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. con este nuevo sistema, se crean las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales se encargan de realizar

actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados, de esta forma la legislación colombiana se ha enfocado en ofrecer garantías para la atención médica y psicosocial de los empleados, buscando su pronto reintegro a las actividades productivas y evitar exclusiones o discriminaciones con las consecuencias que este tipo de eventos de tipo laboral puedan generar.

Para el año 2012, con la expedición de la ley 1562, se reemplaza el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), comprometiendo a los empleadores con el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud de todos sus colaboradores.

Con el Decreto 1443 de 2014, promulgado por el Ministerio de Trabajo, se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) dando así cumplimiento a lo dispuesto por la Comunidad Andina, de la cual Colombia es país miembro, que en la Decisión 584 adoptó el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, mediante el cual se establecen las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirven de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros, y que deberán servir al mismo tiempo para impulsar en tales países la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Por último es necesario mencionar la resolución 1111 del Ministerio de Trabajo, que como se comentó en renglones anteriores, en ella se establecen los estándares mínimos exigidos en Colombia para la implementación del SG-SST para empleadores y contratantes, de obligatorio cumplimiento para todo tipo de empresas, en el mismo se contemplan las sanciones por el no cumplimiento de la norma; igualmente ratifica las multas establecidas en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1295 de 1994, en el mismo decreto se formalizan las fases y las fechas dispuestas para el cumplimiento de las normas del SG-SST, a continuación se relaciona el gráfico de actividades a seguir. Ministerio de Trabajo (2016)

Implementación Del Sistema De Gestión De Salud Y Seguridad En El Trabajo

La implementación de todo sistema de gestión implica el reconocimiento de la normatividad a nivel general que se hace del tema, por eso es importante conocer los diferentes aspectos legales y técnicos que involucra este proyecto de SST. Las organizaciones de todo tipo, cada vez están

más preocupadas e interesadas en lograr y demostrar su desempeño en cuanto al SG-SST, mediante el control y manejo de los riesgos laborales, todo esto comprendido dentro del marco normativo existente.

La OIT define el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo como “la aplicación de criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST, que tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos laborales. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse”

La implementación del SG-SST ha ganado popularidad y se ha introducido en los países tanto industrializados como en desarrollo. Las formas de promover su aplicación varían desde los requisitos legales hasta la utilización voluntaria. La experiencia demuestra que el SG-SST es un instrumento lógico y útil para la promoción de la mejora continua de los resultados en materia de SST en el plano de las organizaciones. Los elementos clave para su aplicación eficaz son, entre otros, asegurar el compromiso del personal directivo y la participación activa de los trabajadores en la aplicación conjunta. Se prevé que cada vez más países integren el SG-SST, como un medio para promover estratégicamente el establecimiento de mecanismos sostenibles para introducir mejoras en materia de SST en las organizaciones.

El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo y dando cumplimiento a los tratados internacionales, en lo referente al tema de SST y acogiéndose a lo dispuesto en la Comunidad Andina, ha dispuesto de una gran número de leyes, decretos, resoluciones y normas que fundamentan de forma clara la manera en que las empresas deben implementar el SG-SST, esta implementación se basa en cuatro aspectos bien importantes; Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, (PHVA), aspectos que se definen como el ciclo de Deming.

Figura 1: Ciclo De Deming



Fuente: Elaboración propia a partir de La Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo y Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo (2014).

El ciclo de Deming es una técnica desarrollada por W. A. Shewart entre 1930 y 1940, pero fue para 1950 Edwards Deming quien la difunde como una alternativa para la realización de todo tipo de proyectos que impliquen acciones y mejoras. Es de fácil aplicabilidad y se ejecuta especialmente en el desarrollo de sistemas de gestión como el que trata este proyecto. García, Quispe, Páez, (2003) describen el ciclo PHVA como un método básico de administración y gestión de proyectos que se puede implementar y explicar de la siguiente forma:

Planificar: Etapa en la que se definen los objetivos y cómo lograrlos, de acuerdo a políticas organizacionales y necesidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, para su ejecución se debe:

- Involucrar a la gente correcta
- Recopilar los datos disponibles
- Comprender las necesidades de los clientes
- Estudiar exhaustivamente el/los procesos involucrados
- Preguntarse si ¿Es el proceso capaz de cumplir las necesidades?
- Desarrollar el plan/entrenar al personal

Hacer: Etapa de ejecución a lo planeado. En su desarrollo se puede evidenciar los problemas que se tienen en la implementación, momento en el cual se pueden identificar las oportunidades de mejora y ajuste; en este momento se debe:

- Implementar la mejora/verificar las causas de los problemas
- Recopilar los datos apropiados

Verificar: En esta etapa se comprueba lo ejecutado sobre los objetivos previstos, mediante seguimiento y medición a las medidas de prevención y control, confirmando que estas estén acordes con la política y la planeación inicial, esta fase comprende:

- Analizar y desplegar los datos
- Responder ¿Se han alcanzado los resultados deseados?
- Comprender y documentar las diferencias
- Revisar los problemas y errores
- ¿Qué se aprendió?
- ¿Qué queda aún por resolver?

Actuar: Etapa en la que se realizan las acciones de mejoramiento al sistema, se corrigen las desviaciones, se estandarizan los cambios, se realiza la formación y capacitación requerida y se define como monitorearlo, en este punto del proceso se hace necesario:

- Incorporar las mejoras al proceso
- La comprensión y el cumplimiento de los requisitos,
- La necesidad de considerar los procesos en términos que aporten valor.
- La obtención de resultados del desempeño y eficacia del proceso, y
- La mejora continua de los procesos con base en mediciones objetivas.

Los pasos para implementar el SG-SST comprende los siguientes aspectos, relacionados en la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 de Icontec:

1. Evaluación inicial del SG-SST
2. Identificación de peligros, evaluación, valorización de los riesgos y gestión de los mismos
3. Generación de las políticas y objetivos de Seguridad y Salud en el trabajo
4. Apropiación de un plan de trabajo anual del SG-SST y asignación de recursos
5. Diseño de un programa de capacitación, entrenamiento e inducción en SST

6. Ajustar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
7. Documentar los reportes e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
8. Estipular los criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST
9. Realizar la medición y evaluación de la gestión en SST
10. Tomar las acciones preventivas o correctivas que corresponda.

Dentro de los principales beneficios que se pueden alcanzar con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

- Identificar y corregir cualquier tipo de riesgo relacionado con la salud y seguridad de los empleados, trabajando en cambiar conductas y comportamientos humanos que conlleven a una concientización para construir una cultura de autocuidado.
- Mejorar el desempeño de los trabajadores al recibir un puesto de trabajo adecuado y hacerlos partícipes de los cambios, aumentando su satisfacción, maximizando su rendimiento.
- Reducir los índices de accidentalidad y ausentismo, y los costos que estos generan.
- Garantizar la sostenibilidad en el mercado por requerimientos comerciales y cumplimiento de la normatividad vigente.

Marco Legal

La Ley Colombiana se refiere y legisla de manera específica la Seguridad y Salud en el Trabajo en las siguientes Resoluciones y Decretos:

- La Ley novena de 1.979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
- Resolución 2400 de 1.979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Decreto 614 de 1.984, determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el país.
- Resolución 2013 de 1.986, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.

- Resolución 1016 de 1.989. reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.
- Decreto Ley 1295 de 1.994, el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1832 de 1.994, por la cual se adopta la tabla de Enfermedades Profesionales.
- Resolución 652 de 2012, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Resolución No. 652 de 2012, Comités de Convivencia Laboral.
- Ley 1616 de 2013, Por medio de la cual se expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1443 de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 472 de 2015, Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.
- Decreto 1072 de 2015, Capitolio 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Decreto 171 de 2016, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 1111 de 2017, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Resultados

Aplicado el ciclo de Deming, en la etapa de PLANEACIÓN, se evaluaron dos estándares, el de recursos que tiene un peso porcentual del 10% y el de la gestión integral del sistema de seguridad y salud en el trabajo con un peso del 15%, en el ciclo de HACER, se tuvieron en cuenta

los estándares, Gestión de la Salud con un peso total de 20%, repartido entre condiciones de salud 9%, con un 5% para registro, reporte e investigación de enfermedades laborales, incidentes y accidentes de trabajo y con un 6% para la evaluación de los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud; para la Gestión de peligros y riesgos dentro del HACER, se le dio un peso del 30%, con un 15% para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, y un 15% para las medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos, y por último en el HACER con un 10% de peso, se evalúa el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias; en la etapa de VERIFICACIÓN del sistema se le da un peso de 5%, en este ítem se evalúa la Gestión y los resultados del SG-SST, y para la etapa del ACTUAR con un peso del 10% para el mejoramiento continuo, se evalúan las acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST. Con la evaluación de cada estándar aplicado, se obtienen los siguientes hallazgos para la empresa Sivid Hoteles S.A.S.

En el estándar de recursos, la empresa debería obtener un puntaje de 10 y llega a una calificación de 5.5 para mejorar este punto se hace indispensable:

- a) Conformar el comité de convivencia.
- b) Implementar un programa de capacitación, promoción y prevención de enfermedades y accidentes laborales.
- c) Diseñar un plan de capacitación inducción y re inducción en Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

En el estándar de Gestión Integral del SG-SST, con un total de 15 puntos por obtener, sólo se alcanzan 2 puntos; para poder cumplir con este estándar se hace necesario que la empresa:

- a) Diseñar las políticas del SG-SST, que debe estar fechada, firmada y comunicada a todos los intervinientes en el proceso.
- b) Establecer los objetivos que se buscan con el SG-SST, deben ser claros, medibles, cuantificables, documentados y revisados periódicamente.
- c) Diseñar Plan de Acción Anual, con metas, responsabilidades y recursos, debe de estar fechado y firmado.
- d) Realizar informes periódicos con la evaluación del desempeño del sistema, deben de quedar documentados.
- e) Hacer una evaluación y selección de proveedores, que permitan el cumplimiento del SG-SST.

f) Evaluar periódicamente el impacto de los cambios tanto internos como externos que pueda generar el SG-SST.

En el estándar de Gestión en Salud, la tabla de valores indica alcanzar 20 puntos, la empresa alcanza 5 puntos, para el mejoramiento de este parámetro la empresa debe:

- a) Implementar un plan de evaluación médica ocupacional.
- b) Generar actividades de promoción y prevención en Salud.
- c) Realizar exámenes médicos de ingreso, rutinarios y de egreso, manteniendo el acceso a esa información, y junto con los médicos responsables de esta labor implementar un sistema de comunicación permanente del perfil del cargo de cada trabajador.
- d) Diseñar planes de prevención, que permitan generar estilos de vida y entornos saludables.
- e) Originar mecanismos que permitan investigar accidentes, incidentes y enfermedades laborales.
- f) Generar registros y análisis estadísticos de los accidentes, incidentes y enfermedades laborales.
- g) Medir la frecuencia, la severidad y la mortalidad de los accidentes, incidentes y enfermedades laborales.
- h) Medir la prevalencia y la incidencia, de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- i) Medir el ausentismo por incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

En la gestión de peligros y riesgos se debe contar con un puntaje de 30 puntos y la empresa alcanza un puntaje de 14.5 puntos porcentuales, para su cumplimiento la empresa debe:

- a) Generar una metodología para la identificación, evaluación y valoración de los peligros y riesgos, este proceso se debe contar con la participación de todos los niveles de la empresa.
- b) Implementar las actividades de prevención y control de peligros y riesgos.
- c) Verificar la aplicación de las medidas de prevención y control de riesgos.
- d) Diseñar procedimientos, instructivos, fichas, protocolos que ayuden en la difusión de las medidas de prevención y control de los peligros.

En el estándar de Gestión y amenazas la empresa cumple con el puntaje total de 10 puntos, cuenta con el plan de Prevención y preparación ante emergencias y tiene conformada capacitada y dotada la brigada de emergencia.

En el estándar de verificación del SG-SST, el máximo puntaje debe ser de 5 puntos, la empresa no los logra, su puntaje es de cero, para lograr esos cinco puntos requeridos es indispensable:

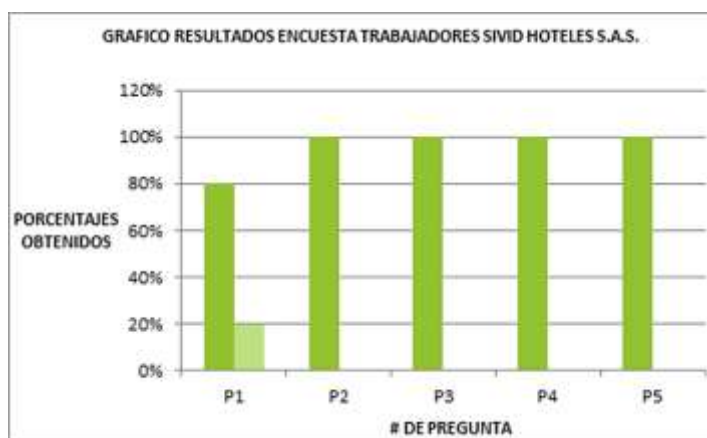
- a) Crear indicadores que permitan evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST.
- b) Planificar y adelantar auditorías al sistema, por lo menos una vez al año.
- c) Hacer una revisión anual de los resultados y el alcance de las auditorías.

Del estándar mejoramiento, de 10 puntos posibles, la empresa alcanza 2.5 puntos porcentuales, para lograr los puntos requeridos deberá:

- a) Definir acciones de Promoción y Prevención, con base en los resultados del SG-SST
- b) Ejecutar las acciones correctivas, preventivas y de mejora.
- c) Ejecutar las acciones correctivas, preventivas y de mejora en la investigación de incidentes, accidentes de trabajo enfermedades laborales.

Al realizar la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la empresa (Anexo 1), para determinar su conocimiento frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se obtuvieron los siguientes resultados:

Gráfica 1. Resultado Encuesta Empleados de Sivid Hoteles S.A.S.



Fuente: Elaboración propia de los autores

P1: ¿Sabe usted en que consiste un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

P2: ¿Tiene usted conocimiento si la empresa Sivid Hoteles S.A.S. implementa un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

P3: ¿Sabe usted a que administradora de riesgos laborales se encuentra afiliado actualmente a través de la empresa Sivid Hoteles S.A.S.?

P4: ¿Conoce usted si el cuidado del medio ambiente corresponde a una política de seguridad y salud en el trabajo?

P5: ¿Conoce usted el procedimiento para notificar un accidente de trabajo en la empresa según la política de seguridad y salud en el trabajo?

En términos generales se puede concluir que hay un alto grado de conocimiento por parte de los trabajadores de la empresa, de lo que es el SG-SST, lo que implica su implementación y el papel fundamental que juegan ellos dentro del proceso de ejecución del sistema.

Gráfica 2. Nivel de Cumplimiento frente a la GTC 45 de 2012



Fuente: Elaboración propia de los autores

Dentro de los resultados más representativos se logra verificar que la empresa Sivid Hoteles S.A.S. presenta un 42% de conformidades y un 58 % de no conformidades dentro de los lineamientos establecidos, teniendo como referencia la GTC 45 de 2012, guía para la Identificación

de Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional se encuentra en un rango de NO ACEPTABLE.

Gráfica 3. Desarrollo por Estándar



Fuente: Elaboración propia de los autores

La empresa presenta un nivel de evaluación inicial CRÍTICO, al presentar un 39.5% de cumplimiento en su sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, esta valoración de acuerdo a lo establecido en el Artículo trece de la resolución 1111 de 2017.

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 80%	CRÍTICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva administradora de riesgos laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares Mínimos. 3. seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 81 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. 2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. 3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Fuente: La Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo y Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo (2014).

Como lo contempla el Decreto 1072 de 2014, se procedió a realizar la matriz de riesgos, este proceso que debe ser anual, se busca la identificación de peligros, en esta matriz se contemplan los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, accidentes laborales, materialización de amenazas, entre otros. Para la elaboración de dicha matriz se tomó como referencia la metodología definida en la Guía Técnica Colombiana GTC-45 de 2012, guía para la identificación de los peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

Conclusiones

En virtud a esas no conformidades, se hace necesario para dar cumplimiento a la normatividad legal vigente, comenzar con dar respuesta y solución a los siguientes aspectos:

Caracterizar las condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales, al igual que definir y llevar a cabo las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención, de conformidad con las prioridades que se identifiquen en el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores.

Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros a los cuales se encuentre expuesto el trabajador. Así mismo definir la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente. Los resultados de esas evaluaciones médicas ocupacionales serán comunicados por escrito al trabajador y deberán quedar consignadas en su historia médica.

Informar a la ARL o al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles del cargo, con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva de cada trabajador.

La empresa deberá tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en seguridad y salud en el trabajo o del médico que practica los exámenes laborales de ingreso, periódicos y de retiro en la empresa.

Diseñar e implementar un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.

La empresa SIVID HOTELES, debe de implementar un plan de evaluación para medir la severidad y frecuencia de los accidentes laborales, incluyendo los que generan muertes, como mínimo una vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)

Diseñar un plan de evaluación que permita medir la prevalencia, la incidencia y el ausentismo por enfermedades laborales y comunes, como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)

Aplicar una metodología de fácil ejecución, para la identificación de peligros de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, así mismo para la evaluación y valoración de los riesgos con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos dentro de la empresa y que aplique para todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación. Identificar con base en la valoración de los riesgos, aquellos que son prioritarios. Entiéndase en este punto generar la respectiva Matriz de Riesgos.

Para la generación de la Matriz de Riesgos, la empresa deberá contar con la participación de los trabajadores de todos los niveles de la empresa y deberá actualizarla como mínimo una vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, maquinarias o equipos.

Implementar un programa con las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros) y que se ejecute acorde con el esquema de jerarquización de riesgos, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio, de la misma forma, los métodos de verificación de la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros /riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), determinados en la matriz de riesgos.

Realizar inspecciones sistemáticas y periódicas a instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias, con la participación del comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo, estas inspecciones deberán quedar registradas en un formato especial diseñado para tal efecto.

Referencias bibliográficas

- Angulo. M. M. (2015). Educación en salud y seguridad para los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo. DOI: <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v33n3.36596>
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/36596/54807>
- Agredo Satizábal, F. (2019). Impacto de las TIC en la competitividad empresarial soportada por un modelo de educación digital. *Enfoque Disciplinario*, 4(1), 37-50. Recuperado a partir de <http://enfoquedisciplinario.org/revista/index.php/enfoque/article/view/20>
- Arango. S. J. (2011). Desarrollo evolutivo en la normativa referente a Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y la Salud Pública. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/4224/1/598579.2011.pdf>
- Cavadia. E., Hernández. R., Castañeda. B. (2018) Análisis en el sector salud acerca de la seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/identific/article/view/2949>
- Cardona Arbelaez, D., Lamadrid Villarreal, J., & Brito Carrillo, C. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso. *Aglala*, 9(1), 154-176. <https://doi.org/10.22519/22157360.1185>
- Chaves. E. J. (2014). La Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo y Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo: Revisión Bibliográfica. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/42982/1/1032434979.2014.pdf>
- Del Franco Blanco, L., & Gómez Lorduy, A. (2019). Contabilidad ambiental. Una reflexión en el marco de la gestión socialmente responsable de las empresas colombianas. *Aglala*, 10(2), 60-80 Recuperado de <http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/1432>
- Durán Velásquez, L. (2018). Estrategia de gestión basada en el cuadro de mando integral para la empresa Herramental C.A. ubicada en municipio Iribarren, Estado Lara. *Enfoque Disciplinario*, 3(1), 49-71. Recuperado a partir de <http://enfoquedisciplinario.org/revista/index.php/enfoque/article/view/12>

- Daza Corredor, A., Vilorio Escobar, J., & Miranda Terraza, L. (2018). De la responsabilidad social empresarial (RSE) a la creación de valor compartido (CVC): una reflexión crítica sobre los dos conceptos. *Aglala*, 9(1), 263-285.
<http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/1193>
- Gonzales, G. N. (2009). Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma ntc-ohsas 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa Wilcos S.A. Recuperado de:
<https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf>.
- Ministerio de Trabajo. (2014). Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>
- Ministerio de Trabajo. (2017). Resolución 1111 de 2017 Recuperado de:
<https://safetia.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>
- Molano. V. J. y Arévalo. P. N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de:
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>.
- Moreno. M. M., & López. L. M. (2009). La salud como derecho en Colombia. 1999-2007. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 8 (16), 133-152. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/545/54514071008.pdf>
- Niebles Núñez, L., De La Ossa Guerra, S. J., & González Martínez, K. D. (2019). Gestión humana en pymes: herramientas para organizaciones altamente efectivas. *Aglala*, 10(2), 111-121.
<http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/1437>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). Recuperado de:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@edprotect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- Preciado, C. Y. (2017). Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo sg-sst para la empresa GiGa Ingeniería Integral S.A.S. Recuperado de:
<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1889/1/TGT-471.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD (1990). Informe Desarrollo Humano. Recuperado de: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1990_es_completo_nostats.pdf

- Riaño. C. M. (2017). Economía de la salud y seguridad en el trabajo: un análisis de costos y beneficios desde las perspectivas del asegurador y de la empresa. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/60954/1/52963761.2017.pdf>
- Roa. Q. D. (2017). Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>
- Romero, P. (2005). Implantación del plan de prevención de riesgos laborales en la empresa. Gestión integrada y auditoría. Recuperado de: <https://goo.gl/jGcgHW>
- Salas de Gómez, N. M. (2018). Desarrollo social de la nueva PDVSA: una mirada desde la perspectiva cualitativa - Primera Parte. *Enfoque Disciplinario*, 3(1), 18-47. Recuperado a partir de <http://enfoquedisciplinario.org/revista/index.php/enfoque/article/view/11>