

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTINUE SU MARCHA</p>	FORMATO DE PLANEACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PAT COLECTIVO	Cód-Doc	FT-IV-011
		Versión	2
		Fecha	22/07/2015
		Página	2 de 3

Deivis Arellano Perilla¹

1. Ficha de Identificación

Título del PAT Colectivo
Diagnóstico del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo en la empresa Sivid Hoteles S.A.S.
Núcleo Problémico
La actuación del contador público frente a la problemática social y económica del entorno en el ejecuta su actividad diaria.
Línea de Investigación
Gestión en los Procesos Administrativos, Contables y Económicos para el Mejoramiento de Productividad y la Competitividad en las Organizaciones.

2. Informe del Proyecto Académico de Trabajo Colectivo (PAT Colectivo)

2.1 Descripción del Problema

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

¹ Estudiante del programa de contaduría pública de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, Cartagena-Colombia. E-mail: darellanop12@curnvirtual.edu.co

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. Lo anterior lleva a despejar el siguiente interrogante:

¿Cuáles son las actividades a implementar por parte de la empresa Sivid Hoteles S.A.S. para cumplir con lo dispuesto en la legislación actual en lo referente al Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST)?

Justificación

Según datos recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que equivale a más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral. El costo de esta problemática diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un cuatro por ciento (4 %) del Producto Interior Bruto mundial por año, por eso ha sido importante y de gran ayuda toda la legislación que se ha venido gestionando en los diferentes países, siempre buscando el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de todos los sectores de la economía.

Colombia no ha sido la excepción en este tema; el Congreso de la República ha legislado siempre en función de garantizar el derecho laboral, la creación de mecanismos de protección para el trabajador, con la creación de diferentes entidades, que propendan por la salud y el bienestar de los empleados, buscando de igual manera la disminución de los riesgos laborales, que repercutan en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y la búsqueda de la eficiencia y la rentabilidad de las empresas, por los anteriores aspectos es que radica la importancia de este proyecto, que busca mediante una metodología descriptiva y analítica generar los cambios necesarios para el mejoramiento continuo de esas condiciones de seguridad y salud en Sivid Hoteles.

Basado en las nuevas disposiciones referentes a los plazos para la implementación del sistema y para superar el no cumplimiento de la normatividad se formulará una propuesta para la empresa Sivid Hoteles S.A.S. mediante un plan de acción basado en la identificación de peligros y valoración de riesgos, para el apoyo en la ejecución de actividades que conduzcan a avanzar en la implementación de SG-SST de acuerdo a lo dispuesto en el decreto 1072 de 2015 decreto único reglamentario del sector salud y de esta forma llevar a cabo la implementación del sistema, con base en los estándares mínimos de cumplimiento.

2.2 Objetivo General

Diseñar una propuesta del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo en la empresa Sivid hoteles S.A.S

2.3 Objetivos Específicos

- ❖ Caracterizar el sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa Sivid Hoteles S.A.S.
- ❖ Identificar los aspectos críticos que pongan en riesgo la seguridad y salud en el trabajo del personal que labora en la empresa Sivid Hoteles S.A.S.
- ❖ Diseñar una propuesta para la implementación del SG-SST en la empresa Sivid Hoteles S.A.S.

3. Marco Teórico o Referente Teórico

3.1 Antecedentes

Lizarazoa 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), comprometiéndolo 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)

3.1.1 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.

3.2 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.

3.3 Marco Conceptual

Las definiciones que se presentan a continuación permiten reconocer las bases del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y están contempladas y relacionadas en el Decreto 1072 de 2015:

- **Acción correctiva:** Acto realizado para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Actuación de optimización al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para lograr mejoras, tanto en el desempeño de la organización sobre aspectos de seguridad y la salud como en el trabajo, de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Actuación que elimina o mitiga la(s) causa(s) de una no conformidad potencial, u otra situación potencial no deseable.
- **Actividad no rutinaria:** Acción 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:** Acción 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 daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
- **Auto-reportaje de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista informa por escrito al empleador o contratante, las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

- **Centro de trabajo:** 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 (P): Procedimiento que permite establecer la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o cómo se pueden optimizar en su acción de respuesta, generando y precisando ideas para solucionar esos problemas.
 - ✓ Hacer (H): Implementación de las medidas planificadas.
 - ✓ Verificar (V): Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
 - ✓ Actuar (A): Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Condiciones de salud:** Conjunto de variables objetivas y de auto-reporte 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 seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:
 - ✓ Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
 - ✓ Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
 - ✓ Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y;
 - ✓ La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
- **Descripción sociodemográfica:** Perfil 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:** Capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Emergencia:** Situación de peligro o su inminencia, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los

trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios; en algunos casos, de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

- **Evaluación del riesgo:** Proceso que permite 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 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 éste.
- **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 período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **Matriz legal:** Compilación de 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 al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño dentro de 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 o requerimientos 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.
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente mediante la definición de su alcance y que responsabiliza 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:** 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:** Exigencia de seguridad y salud en el trabajo, impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos, y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- **Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo:** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua; 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. El Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores y las condiciones del medio ambiente laboral, así como el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales; igualmente, asumir la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión, cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).
- **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, para 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. Dicha vigilancia comprende tanto la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

3.4 Marco Contextual

La empresa Sivid Hoteles S.A.S., es una empresa familiar, con experiencia y tradición en el sector desde el año 2008, ubicada en el Barrio Getsemaní de la ciudad de Cartagena de Indias, domiciliada en la dirección, Calle de la Media Luna N° 10 C 48, identificada con el Nit 900.714.619-8, representante legal, Divis Delaide Arellano Perilla, certificada con el registro nacional de turismo RNT 16680.

La empresa cuenta con tres establecimientos comerciales, ubicados en el centro de la ciudad amurallada, quedando muy cerca de los principales sitios turísticos y comerciales. Sus tres Hoteles; Hotel San Roque Cartagena, Casa Abril y Casa Abril II Cartagena, le permiten a la empresa ofrecer el servicio de 24 habitaciones permanentes y de la mejor comodidad, igualmente cuenta con tres apartamentos para su alquiler por temporadas.

3.4.1 Misión

“Brindar a nuestros clientes, hospedaje de alta calidad a excelentes precios, con profesionalismo, amabilidad y actitud de servicio. Colaborar con el cumplimiento de las metas de nuestros clientes durante su estancia en Cartagena, brindando asistencia turística integral”

3.4.2 Visión

“Sivid Hoteles S.A.S. para el año 2020 será reconocida en Cartagena y en algunas partes de Colombia, como la empresa que entrega mayor satisfacción a sus clientes por cada peso que invierta en él”

3.4.3 Política de Calidad y Sostenibilidad Turística

“Sivid Hoteles S.A.S. persigue la mejora continua, mediante la legislación colombiana, la retroalimentación de nuestros clientes, gremio y un equipo humano calificado para la prestación del servicio, el correcto mantenimiento de equipos e instalaciones y el seguimiento y control de calidad de todos nuestros procesos. Los directivos y empleados de Sivid Hoteles, condenan todas las formas de explotación sexual y comercio de niños, niñas y adolescentes y apoya una niñez sana y segura pues este es un imperativo moral y las políticas y prácticas del negocio socialmente responsable, debe reflejar este principio, por esta razón la empresa firmó un código de conducta contra la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes en la industria de viajes y turismo”.

“Sivid Hoteles S.A.S. brinda servicios de calidad teniendo en cuenta su relación calidad-precio y satisface a sus clientes llevando a cabo una gestión sostenible de sus actividades, optimizando los impactos positivos y mitigando los impactos negativos en lo ambiental, sociocultural y económico; promovemos prácticas de sostenibilidad, fomentando la

capacitación a nuestros colaboradores, sensibilización de proveedores y clientes, sobre los principios de turismo sostenible, promovemos la protección del patrimonio natural y cultural sin dejar de lado la población local, apoyando su desarrollo económico. Esta política se mantendrá en un proceso de mejora continua que garantice la sostenibilidad del sistema de gestión turística y de calidad”.

4. Metodología

Para este proyecto se utilizará el método de investigación cuantitativo, con el cual se busca verificar y constatar si la empresa Sivid Hoteles S.A.S. cumple la normatividad vigente. Bajo un diseño no experimental, en la que se busca la observación del nivel de cumplimiento de las normas establecidas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Sivid Hoteles S.A.S. y lograr de esta forma generar una propuesta de implementación del SG-SST en la empresa.

La investigación tiene un alcance de tipo histórico, toda vez que se hará una revisión del tema propuesto (SG-SST) y su desarrollo en el tiempo dentro del sector hotelero como objeto directo de estudio.

Seguidamente a esta primera fase y como complemento a la misma, se busca hacer una descripción de los hechos y acciones que han permitido la evolución del sistema de protección y salud de los trabajadores en Colombia y como esta incide en la empresa Sivid Hoteles S.A.S. Para lo anterior se utilizarán dos instrumentos de recolección de información, uno dirigido los trabajadores y otra enfocada a conocer la percepción que frente al tema tienen los directivos de la empresa.

4.1 Variables de Estudio

- Diagnóstico.
- Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

4.1.1 Operacionalización de las Variables

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización	Categorización o Dimensiones	Definición	Indicador	Nivel de Medición
Diagnóstico	Cuantitativa	Proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de una cosa o situación para determinar sus tendencias, y solucionar un problema	Alcance del diagnóstico	Análisis y evaluación del cumplimiento del SG-SST en la empresa Sivid Hoteles	1. Cumple 2. No cumple	1. Aprobado 2. No Aprobado
Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST	Cuantitativa	Lineamientos establecidos dentro del marco normativo vigente para Colombia con relación al SST	<ul style="list-style-type: none"> • Nacional • Regional • Local • Sivid Hoteles 	El SG-SST es una herramienta que permite desarrollar de manera organizada, las fases de planear, hacer, verificar y	1. Cumple 2. No cumple	1. Aprobado 2. No Aprobado

				actuar, de la seguridad y salud en el trabajo para toda empresa dentro del territorio nacional, en el marco del cumplimiento de la normatividad Legal vigente.		
--	--	--	--	--	--	--

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).

4.1.2 Técnica e instrumentos de recolección de información

Se recurre a realizar dos encuestas, una dirigida a los directivos de Sivid Hoteles S.A.S. para evaluar el nivel actual de cumplimiento de las normas contempladas en el SG-SST, y la otra dirigido a los empleados de la empresa para evaluar el grado de conocimiento y cumplimiento por parte de ellos de las normas del SST. Con la información recopilada se busca hacer su respectivo análisis, plasmando los resultados en un formato dispuesto para ello.

4.1.3 Población y Muestra:

- ✓ Población:
Hotel San Roque Cartagena
- ✓ Muestra:
Directivos
Trabajadores

Por otra parte se construye la matriz de riesgo estipulada por la Resolución 1111 de 2017, en la cual se encuentran definidos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, que básicamente corresponde a la matriz legal del SG-SST; la resolución, en su artículo 12, contempla la tabla de valores de los Estándares Mínimos, valores que se tendrán en cuenta para el siguiente diagnóstico.

4.1.4 Resultados (análisis y discusión)

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.

4.2 Conclusiones y Recomendaciones

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.

5. Bibliografía

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>

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>

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>

Cardona Arbelaez, D. & Romero González, Z. (2017). Marketing interno como estrategia para el desarrollo del talento humano: Una perspectiva del cliente interno. *Aglala*, 8(1), 183–192. <https://doi.org/10.22519/22157360.1031>

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://safetya.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>

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>

6. Aporte del PAT Colectivo al DHS (Desarrollo Humano Sostenible)

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en su primer Informe Mundial, dedicado a la «Definición y medición del desarrollo humano», el desarrollo humano sostenible se define como:

La preocupación por el desarrollo, entendida, en sentido amplio, como la preocupación por el estudio de las condiciones que favorecen el progreso y el bienestar humanos, ha acompañado a la humanidad a lo largo de su historia, y cada sociedad y cada época ha tenido su propia formulación. Sin embargo, como objeto de estudio y desarrollo teórico adquiere relevancia a partir de mediados del s. XX. (PNUD, 1990, p. 30)

El presente trabajo es coherente con ese cambio progresivo en la calidad de vida, ya que busca generar un cambio de mentalidad en la empresa Sivid Hoteles S.A.S., para que cumpla las exigencias de las leyes laborales, para así de esta forma poder brindar entornos laborales seguros que garanticen la vida de todos sus trabajadores y lograr llegar a ser cada vez más competitivos en un sector bastante competido.

4. Aportes puntuales del PAT Colectivo al plan de estudios del programa Académico.

Este proyecto académico, bajo el marco del núcleo problémico establecido desde el PAT: La actuación del contador público frente a la problemática social y económica del entorno en el que ejecuta su actividad diaria y se contrasta con la línea de investigación: Gestión en los Procesos Administrativos, Contables y Económicos, para el Mejoramiento de la Productividad y la Competitividad en las Organizaciones, denota una alineación absoluta entre ambos, toda vez que uno de los mayores problemas que se presentan hoy en la economía es la informalidad en todos los aspectos, no solo desde el punto de vista de la contratación, creación y operación de empresas, esto va más allá a un nivel más alto, el cumplimiento de las normas legales en el entorno laboral.

El rol del contador público va sufriendo cambios de forma paralela a las nuevas tendencias empresariales, paso de ser un simple tenedor de libros a una especie

de consultor, a un asesor de nivel gerencial donde necesariamente su formación debe ser más amplia y esto incluye conocer así sea de forma tangencial todos los aspectos que atañen a la organización donde labora y sus impactos sobre sus grupos de interés.

5. Impacto del PAT Colectivo en la producción del Programa.

Con este PAT Colectivo, se busca generar una presentación en evento (divulgación).