

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA EL HOTEL BOGOTÀ 100**

ANGIE LORENA GARZÓN LEÓN

XIMENA ALEXANDRA TORRES CAMPOS

JAIRO ALFREDO GONZÁLEZ IZQUIERDO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIONES

BOGOTÁ D.C.

2020

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA EL HOTEL BOGOTÀ 100**

ANGIE LORENA GARZÓN LEÓN

XIMENA ALEXANDRA TORRES CAMPOS

JAIRO ALFREDO GONZÁLEZ IZQUIERDO

Director: Yer Orlando Monsalve Ospina

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIONES

BOGOTÁ D.C.
2020

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestro tutor Yer Monsalve por su colaboración, dedicación y asesoría para el desarrollo del proyecto, ya que gracias a su amplio conocimiento y profesionalismo fue posible lograr el objetivo, así mismo le damos las gracias al representante legal el señor Rodrigo Sarasti del hotel bogota calle 100, por permitirnos trabajar en su empresa y por brindarnos la información necesaria para ejecutar el proyecto.

CONTENIDO

2. Problema de investigación	2
Descripción del problema	2
3. Objetivos de la investigación	4
3.1 Objetivo general	4
3.2 Objetivos específicos	4
4. Justificación y delimitación de la investigación	4
5. Marco de referencia	6
5.1. Marco teórico	12
5.2. Marco conceptual	18
5.3. Marco contextual	24
5.4. Marco legal	30
6. Diseño Metodológico	47
6.1. Tipo de investigación	47
6.2. Población y muestra	48
6.3 Instrumentos o Técnicas de recolección de datos	49
7. Recolección y procesamiento de datos	52
8. Análisis de resultado	53
9. Conclusiones y recomendaciones	56
10. Referencias bibliográficas	60

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Distribución por área	25
Tabla 2 información de la empresa.....	26
Tabla 3 Distribución de la población por grupos etarios.	29
Tabla 4 Distribución por niveles jerárquicos.....	29
Tabla 5 Distribución por género.	30
Tabla 6 Bases legales del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	34
Tabla 7 Recolección de datos	50

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Ciclo de mejora continua o PVHA – Edwards Deming	13
Ilustración 2 Sistema integrado	17
Ilustración 3 Mapa de ubicación Hotel calle 100	24
Ilustración 4 Organigrama Hotel Bogotá 100.....	28
Ilustración 5 Cálculo del tamaño de la muestra.....	49

ANEXOS

- Anexo A. Plan operativo normalizado PON detallado atención de personas
- Anexo B. Plan operativo normalizado PON manejo de casos
- Anexo C. Protocolo alojamientos pacientes
- Anexo D. Actualización de requisitos legales
- Anexo E. Protocolo de bioseguridad
- Anexo F. Aforo salón y restaurantes
- Anexo G. Ruta de manejo síntomas sospechosos
- Anexo H. Matriz Legal
- Anexo I. Control para empleados
- Anexo J. Matriz de peligros
- Anexo K. Matriz EPP
- Anexo L. Control de limpieza ascensores
- Anexo M. Control de limpieza baños
- Anexo N. Limpieza y desinfección áreas
- Anexo Ñ. Limpieza y desinfección equipos
- Anexo O. Encuesta condiciones de salud
- Anexo P. Encuesta de salud y consentimiento
- Anexo Q. Lista de chequeo protocolo
- Anexo R. Toma de temperatura visitas y clientes
- Anexo S. Check list síntomas proveedores
- Anexo T. Diagnóstico estándares mínimos
- Anexo U. Lista de chequeo resolución 666:2019

Anexo V. Ficha bibliográfica

Anexo W. Acuerdo de confidencialidad

Anexo X. Acuerdo de confidencialidad y no divulgación

Anexo Y. Consentimiento informado

Anexo Z. Cronograma y presupuesto

Anexo AA. Ficha Técnica

Anexo BB. Tabulación encuesta sociodemográfica

Anexo CC. Plan de trabajo

Resumen ejecutivo

El presente proyecto se realizó con el fin de suplir la carencia de un adecuado SG SST en el Hotel Bogotá 100 de cumplimiento con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario Sector Trabajo, la Resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Resolución 666 de 2020 Protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del COVID-19 de tal forma que garantice la seguridad y la salud de sus colaboradores.

Una de las principales causas asociadas a esta problemática, es la falta de personal especializado y la poca concientización de la problemática por parte de los niveles jerárquicos que se pueden tomar decisiones al respecto.

Como consecuencia de lo anterior se puede presentar accidentes graves o enfermedades profesionales en trabajadores, deserciones o ausentismos como resultado de los accidentes, niveles altos de rotación de personal y por ende pérdidas económicas para el hotel por incapacidades, multas, indemnizaciones y posibles fallos en contra o incumplimiento ante el ente de control e incluso por daño o deterioro de los activos del hotel.

Es importante que desde la gerencia del hotel asuma el compromiso de proveer los recursos necesarios para minimizar los riesgos asociados a la falta de un adecuado SG SST, e implementar el diseño como una estrategia para cumplir con la normatividad legal, proteger los activos del hotel y lo más importante la salud e integridad de los colaboradores.

Palabras clave: Bioseguridad, Covid-19, diseño, gestión, indicadores y plan de trabajo.

Abstract

This project was done with the purpose of supplying the lacking of a suitable Health and SG SST at the Bogotá 100 hotel In accordance with the stipulations of decree 1072 of 2015 sole decree working sector, resolution 0312 de 2019 minimum standards in Health and Safety Management System and the resolution 666 of 2020 General biosecurity protocol to be able to mitigate, control and perform a suitable coronavirus COVID-19 pandemic management with the purpose of guarantee the safety and health of their employees.

One of the main associated causes to this issue is the lack of specialized personnel in this discipline and also the no awareness of the problem by the director team to make decisions on this. Due to this, serious accidents may occur as well as professional sickness in some employees in certain labor areas, the drop-out, absenteeism also can be as a result of the accidents, high levels of staff turnover and therefore economic losses for the hotel, this because of inability, fines and/or civil compensation and possible judgments against to the control body and even for damage to the hotel.

It is important for the general direction from the hotel to assume the engagement to supply the necessary economic resources as well of staff to minimize the associated risks to the lacking of a suitable Health and Safety Management System and to implement the design as

a strategy to be able to comply with legal standards, protect the assets of the hotel and the most important, the health and the integrity of the staff .

Key Words: Design, Work-plan, management, biosafety, Covid-19

Introducción

En la actualidad el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es norma en las organizaciones, es un requisito del Ministerio de Trabajo en Colombia, no solo por las exigencias en Colombia, es por las repercusiones que tiene la omisión de medidas, riesgos y peligros a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores del Hotel Bogotá 100.

Una de las principales causas asociadas a esta problemática, es la falta de personal especializado en esta disciplina dentro de la estructura de la organización, la falta de conocimiento u ausencia de presupuesto anual, y es preciso mencionar que dentro de esta problemática las directrices de las organizaciones no la han tomado como una necesidad dentro de los procesos del Hotel Bogotá 100.

Como consecuencia de lo anterior se pueden presentar accidentes graves o enfermedades profesionales en trabajadores de algunas áreas, deserciones o ausentismo como consecuencias de los accidentes, niveles altos de rotación de personal y por ende pérdidas económicas para el hotel por incapacidades, multas indemnizaciones por posibles fallos en contra o incumplimientos ante el ente de control e incluso por daño, o deterioro de los activos del hotel.

Por las razones expuestas, se considera necesario el estudio y análisis de esta problemática, buscando por tanto que el Hotel Bogotá 100 creará un ambiente propicio para ejecutar acciones que conlleven al bienestar y protección de los trabajadores, el cumplimiento de la normatividad legal y la protección de los activos del hotel.

Las directivas del Hotel Bogotá 100 reconocen la importancia de contar con un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asumen la responsabilidad y compromiso de dar continuidad con la implementación del diseño propuesto con el propósito que todo el personal que labora en el hotel tome conciencia, promueva y mantenga el sistema implementado para beneficio y crear la cultura de la prevención de los riesgos asociados a su diario que hacer.

2. Problema de investigación

Ausencia de un diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hotel Bogotá 100.

Descripción del problema

Con la exigencia y puesta en marcha de lo establecido por el Ministerio de Trabajo en el Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario Sector Trabajo, la resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Resolución 666 de 2020 Protocolo, general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19, hace que las directivas del hotel apoyen el proyecto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

Trabajo como alternativa válida para el cumplimiento de la ley y disminución de riesgos o posibles accidentes como consecuencia de la existencia de peligro aun no controlados.

La falta de presupuesto o su omisión en el presupuesto anual para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la ausencia de personal para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la falta de conocimiento dentro del personal de la compañía donde se evidencia un programa anual de capacitaciones.

Como consecuencia de la existencia de un inadecuado SG en SST se pueden presentar un aumento de la accidentalidad, generación de sanciones legales y el aumento de costo por traumatismo en la operación, así como el no establecimiento de un departamento o responsable del SG SST.

La falta de la implementación del sistema genera el incumplimiento a la resolución 0312:2019 donde solicita para el año 2020 implementación del Sistema de Gestión dentro de las organizaciones, adicional genera implicaciones legales hasta el cierre de las organizaciones que no están acatando con este cumplimiento. (Trabajo M. d., 2019)

Pregunta de investigación

¿Qué aportes traería la implementación del SGSST al Hotel Bogotá 100 para evitar sanciones por parte del Ministerio de Trabajo por incurrir en el incumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019?

3. Objetivos de la investigación

3.1 Objetivo general

Diseñar un sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el Hotel Bogotá 100 en el año 2020

3.2 Objetivos específicos

- Identificar los requisitos exigidos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo aplicables al hotel Bogotá 100.
- Elaborar un diagnóstico para conocer el cumplimiento del hotel frente a los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diseñar un plan de trabajo para la organización de acuerdo al resultado del diagnóstico inicial.
- Socializar el plan de trabajo a los empresarios del Hotel Bogotá 100.

4. Justificación y delimitación de la investigación

4.1 justificación

El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se aplicará a los colaboradores que laboran en el Hotel Bogotá 100 tanto a nivel directivo como operativo, en un hotel de 38 colaboradores directos y 20 que prestan servicios de tercerización (Outsourcing). Está ubicado en la Av. Calle 100 N° 14 -26 Bogotá localidad de Usaquén.

Con un diseño adecuado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hotel Bogotá 100, partiendo de una línea base de su evaluación se estarían dando cumplimiento a lo exigido en el Decreto 1072 de 2015, la resolución 0372 de 2019 y la resolución 666 de 2020, permitirá a la alta dirección tomar las medidas más adecuadas para su implementación, lo que con llevaría a la minimización de riesgos de accidentes laborales y disminución de costos operacionales al mejorar las condiciones de trabajo de sus colaboradores, mitiga el riesgo de ser sancionados o implicaciones legales para la compañía.

De igual manera no solo involucrar a los colaboradores del Hotel Bogotá 100, si no a todas las partes interesadas asociadas a la prestación del servicio de alojamiento y complementarios, se estaría creando una cultura de cuidado y prevención de accidentes a toda la cadena de prestación del servicio.

Es preciso para dar respuesta al diseño del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo iniciar conociendo los requisitos aplicables al Hotel Bogotá 100 de la ciudad de Bogotá, determinar con un diagnóstico el cumplimiento del hotel frente a los requisitos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para así elaborar un plan de trabajo con los requisitos

que están pendientes por cumplir, darlo a conocer a los empresarios de las organizaciones, beneficiando la salud del entorno de las partes interesadas de la organización.

Con la elaboración de este proyecto el Hotel Bogotá 100, es la organización que se beneficiará por la realización del proyecto, mejorará su proceso de seguridad en el trabajo y dará prevención a los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales que se pueden generar dentro de los colaboradores de la organización, beneficiando la salud del entorno, las partes interesadas de la organización.

4.2 Delimitaciones o alcance

El alcance para el presente proyecto se realizó desde la identificación de la normativa aplicable al hotel, se aplicó diagnóstico de estándares mínimos resolución 0312:2019 y requisito a de la resolución 666:2020, donde de acuerdo a el resultado se diseñó el plan de trabajo basado en el ciclo PVHA y/o Circulo Deming para el cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo para el Hotel Bogotá 100, el cual involucra al personal administrativo y operativo del hotel. Por lo cual es pertinente la participación activa de los trabajadores por medio de canales de comunicación establecidos los cuales facilitarán la recolección de información del proyecto.

5. Marco de referencia

El estudio en su marco teórico y de referencias se basa en el ciclo P,H,V,A y/o Circulo Deming por ser la herramienta para que las organizaciones logren la mejora continua,

(Vera García, 2016) (García Olaya, 2016), argumentan “que es una constante que debe mantener la empresa para garantizar la puesta en marcha de acciones preventivas correctivas y de mejora con base en los resultados de supervisión y medición de la eficacia del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo” y generen valor a su operación y administración.

De igual manera porque es la herramienta en la que se fundamentó el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo exigido por el Gobierno Nacional para que fuera implementado por todas las organizaciones. (García Olaya, 2016) sostienen que “Por medio de la salud en el trabajo se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como un instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas” (p.19) al final se analizará en este numeral el marco legal de referencia y de obligatorio cumplimiento por el que se debe regir el Hotel Bogotá 100, objeto de estudio.

A continuación, se relaciona el marco referencial del proyecto:

Dentro de la realización del proyecto “se tienen Requisitos establecido en la normativa que se debe cumplir como la aplicación de estas normas generales, se reglamenta a la organización y al funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional, así como el Programa de Salud Ocupacional, mediante las Resoluciones 2013 de 1986 y 1016 de 1989. Estas directivas exigían a los empleadores, la contratación de recursos humanos idóneos que garantizaran el desarrollo y cabal cumplimiento del programa. A partir de allí, el Ministerio de Salud expidió la Resolución 18575 de 1989, la cual reglamentó la expedición de licencias

de prestación de servicios en salud ocupacional, la realización de inspecciones u otros mecanismos de evaluación periódica; la certificación de profesionales y técnicos en salud ocupacional” (García, 2008, p. 1).

“La adopción de sistemas para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo trata de responder a las demandas y presiones de los entes regulatorios, empleadores y trabajadores para garantizar un ambiente de trabajo seguro previniendo los accidentes y reduciendo el número de lesionados. Objetivo: analizar el impacto en la accidentalidad laboral que tiene la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo el estándar OHSAS 18001” (Martha Isabel Riaño-Casalla, 2016, p. 1).

Las organizaciones para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo basados en la OHSAS 18001 con el fin de es mejorar la salud y seguridad de los trabajadores de las diferentes organizaciones sin importar el tamaño ya que es una necesidad de los clientes y el mercado que las empresas cumplan con este requisito dentro del país.

“En Colombia -por las exigencias normativas, de calidad en los procesos, requerimientos de compañías multinacionales o para la exportación de productos a mercados extranjeros-, la necesidad de contar con un sistema certificado ha aumentado en los últimos años. En el pasado, en el país la gestión de los riesgos laborales implicaba sólo la necesidad de cumplir con la reglamentación en términos de tener un programa de salud ocupacional; sin embargo, a partir del año 2012, se les exige a las empresas implementar un sistema de

gestión con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo ” (Martha Isabel Riaño-Casalla, 2016, p. 1).

“Los modelos de calidad más utilizados en América son la Norma ISO 14001:2004 y la norma OHSAS 18001 que permiten la integración de la salud ocupacional con otros procesos de la empresa. Estas normas se caracterizan por la importancia que dan al compromiso de la alta gerencia y la aplicación del ciclo de Deming o P-H-V-A para la mejora continua. Se organizan por dimensiones que a su vez se integran por procesos y actividades ” (Vega-Monsalve, 2017, pág. 33), se busca dentro de la implementación de estos sistemas es el cumplimiento de requisitos y según (GONZÁLEZ, 2009) “Cuando se habla de salud laboral se refiere al “estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede resultar afectada por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social ” (p. 26).

El diseño e implementación del “El SG-SST, busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa, mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores de la empresa Prestó, mediante promoción de la salud y prevención y control de riesgos, planeación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones sobre las Condiciones de Salud y las Condiciones de Trabajo, a partir de los parámetros establecidos por el Ministerio de trabajo, en el Manual de Estándares Mínimos para la Elaboración del SG-SST. El enfoque básico es la mejora continua de las condiciones y los comportamientos

de Seguridad y Salud en el trabajo, tras el logro de una cultura sostenible de bienestar en las empresas. ” (Vera García, 2016, p. 1).

Dentro de las organizaciones sin importar el tamaño o la razón de ser “Es necesario crear un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que minimice los riesgos relevantes para la salud, accidentes y otros aspectos de seguridad e higiene en las labores de los trabajadores y de las partes interesadas. Esta gestión proporciona un mejor desempeño de las actividades y procesos, resultando en la reducción de costos y favoreciendo la imagen de la organización ante la comunidad y el mercado, aumentando la rentabilidad de la misma. ” (Carolina, 2016, p. 29).

“Otro reto importante para la sociedad colombiana que nace con la implementación de los SG SST es específicamente el mejoramiento de condiciones de salud de la población laboral, en la actualidad estas condiciones son cuando menos deficientes, enmarcadas en jornadas de trabajo extensas, bajos ingresos, exposición a riesgos que tienen poco control, y pocas actividades de prevención en materia de salud” (Sánchez Pinilla, 2016, p. 16).

Existen varios modelos para la implementación del sistema de seguridad basados en el ciclo PHVA como afirma: (Federico Alonso Atehortúa Hurtado, 2008) “El modelo del sistema de gestión de la seguridad de la información ISO 27001 sigue la estructura del PHVA, la planificación inicia con la definición del alcance del SGISI determinando las áreas o procesos de la organización en los que se va a aplicar el sistema ” (p. 28).

Dentro del diseño del sistema la psicología de los trabajadores en su entorno intra laboral y extra laboral no se ha contemplado El Ministerio de la Protección Social (2008) define los factores psicosociales como los aspectos intra laborales, extra laborales y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales influyen en la salud y el desempeño de las personas. Debido a esto, La IPS, presenta interés en la valoración de los riesgos psicosociales y los factores protectores, porque estos permitirán identificar las necesidades, desarrollar acciones de promoción de la salud y prevenir las enfermedades en la población trabajadora. (Rivera Porras, 2018, p. 1 - 2).

Dentro del sistema de las " IPS debe diseñar e implementar acciones que fortalezcan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) desde el Ámbito Psicosocial en Prevención del Riesgo Psicosocial y Promoción de la Salud Mental en el Trabajo, con el fin de cumplir con la normatividad vigente colombiana en materia a los riesgos laborales. También la IPS debe articular esta propuesta con la metodología PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar) para satisfacer las necesidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y mejorar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada uno de los trabajadores y / o colaboradores de la empresa" (Rivera Porras, 2018, p. 2).

El autor de la Tesis Falencias a la Hora de implementar un Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el trabajo, clasifica las empresas en tres grupos así: Los Inconscientes, que según él dicen desconocer la legislación existente o conocen la legislación, pero la omiten por carecer de recursos o que a pesar de tener los recursos asumen las consecuencias de su

no implementación. Los Conscientes por Aprendizaje, por el número de trabajadores que manejan los hace ser conscientes de su responsabilidad y magnitud de riesgos o cumplen los requisitos legales por haber sido sancionados y finalmente los Conscientes Convencidos, que son los que están a la vanguardia del mercado y tienen un alto grado de cumplimiento normativo, funcionan bajo sistemas de gestión certificable como OHSAS 18001 o un sistema de evaluación como RUC (registro uniforme de evaluación del sistema de seguridad, salud ocupacional y ambiental para contratistas) (Jiménez Díaz, 2015, p. 8).

Situación que por supuesto no debería ocurrir porque todas las empresas sin distinción de su capacidad operativa o de su número de trabajadores deben cumplir con la legislación existente para su bienestar y el de sus trabajadores.

Pero para que todo funcione y las empresas cumplan con la implementación de los sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo, se hace indispensable contar con un líder responsable del tema como bien anota (Espinel Ortiz, 2019) "Esta influencia es el conocido liderazgo, donde una meta se hace común y una persona es la encargada de motivar para que se genere una cultura organizacional, donde el líder debe intentar que sus seguidores, se mantengan unidos, cumpliendo sus mínimas necesidades y con un nivel apropiado de satisfacción" (p.13).

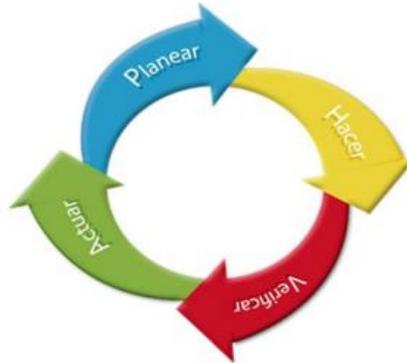
5.1. Marco teórico

En los últimos años en el país el bienestar, la prevención y la protección a los trabajadores es un tema de interés teniendo en cuenta que la salud ocupacional es la mejor forma de atenuar, evitar y proveer la seguridad de los colaboradores, por lo cual la normatividad colombiana ha establecido unos parámetros en el área laboral con el fin de generar un ambiente idóneo. Pero cabe resaltar que en la industria hotelera no se han generado muchas propuestas e investigaciones relacionadas con el diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

El Círculo de Deming es la metodología adoptada por las organizaciones para implementar sus procesos de mejora continua, pero de igual manera, las familias de normas ISO (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001). Adoptaron esta metodología porque la implementación de este ciclo permite a las empresas la mejora continua a todos los niveles de la organización desde la alta dirección hasta los niveles operativos, generando operaciones más eficientes, productos y servicios altamente competitivos y por ende mayor rentabilidad.

Se analizó de manera sucinta lo que representa o significa cada sigla del ciclo Deming, utilizado de igual manera por Benavidez, Canchala y Hernández (2019)

Ilustración 1 Ciclo de mejora continua o PVHA – Edwards Deming



Fuente: (Acosta, L & Salamanca, H. 2016)

- **Planificar:** Es la parte del ciclo donde se establecen los objetivos y las actividades a desarrollar para lograrlos
- **Planear:** Constituir los objetivos y procesos imperiosos con el fin de entregar resultados de acuerdo a la política integrada QHSE de la organización.
- **Hacer:** En esta parte del ciclo se implementan las actividades planificadas y/o se toman las acciones sobre las estrategias que permitan llegar a los objetivos planificados
- **Verificar:** Es el análisis, evaluación y seguimiento de las actividades implementadas, se realiza a través del tiempo de manera continua
- **Actuar:** Teniendo en cuenta los resultados que arrojan la verificación, se toman las acciones necesarias para realizar los ajustes a que haya lugar y regresar nuevamente la fase de planeación

El ciclo PHVA también fue adoptado como el fundamento teórico con el cual se estructuró el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo y se evidencia su implementación en el Decreto Reglamentario 1072 de 2015 el cual es de obligatorio cumplimiento. (Trabajo M. d., 2015).

Castillo, C. (2016) La construcción del conocimiento científico se logra a través de la investigación cuantitativa principalmente de los factores de riesgos y los peligros a los cuales los sujetos y elementos de estudio involucrados se hallan comprometidos, con el objetivo principal de estudiar y establecer los elementos que intervienen en la salud de los trabajadores de la Hostería Bambú 2 a fin de plantear soluciones ante las situaciones de vulnerabilidad.

Por lo anterior para la investigadora del proyecto, el talento humano es el principal activo de una empresa, por tal motivo se le debe propiciar un ambiente adecuado el cual sea seguro y saludable. Por lo cual en su investigación la primera etapa se realizó el diagnóstico situacional, en el cual evidencio que el hotel no contaba con una gestión en seguridad y salud en el trabajo, por lo cual iniciaron con la elaboración de elementos el área de talento humano, administrativa y operativos, con el fin de lograr un índice de eficacia en las actividades que desempeña los colaboradores y así poder mejorar el ambiente laboral.

Según Hidalgo, A (2016) La industria hotelera como muchas otras, carece de una identificación, medición y evaluación de riesgos laborales, que permita establecer una adecuada aplicación de correctivos con la finalidad de evitar accidentes y enfermedades

ocupacionales. Surge entonces la propuesta de gestionar la prevención de riesgos laborales en el Hotel Zeus de la ciudad de Riobamba, considerado uno de los más importantes.

En la investigación de la autora anteriormente citada se propuso un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales en el Hotel Zeus de la Ciudad de Riobamba- Ecuador, el cual elaboró en base a las normativas legales establecidas por el país de Ecuador, esto con el propósito de identificar los riesgos laborales de cada área y así poder generar con el diseño una mejora y disminuir los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

En la actualidad los hoteles del país carecen de un adecuado sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual en la actualidad varios investigadores en distintas regiones se han propuesto la misión de generar los diseños con el fin de cumplir las normas establecidas por el gobierno y como sentido social para la mejor prestación de sus servicios.

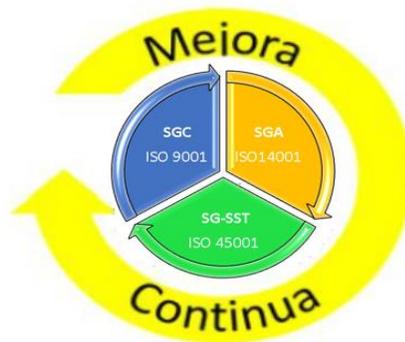
La responsabilidad social empresarial se ha convertido en uno de los temas que circunda los ambientes empresariales y académicos que pretenden dar nuevos giros al actuar organizacional. Esta situación se ha visto reforzada en la medida que otros enfoques y elementos como el desarrollo sostenible, el balance social y el desarrollo de la ética empresarial también han propiciado la creación de espacios para discutir y crear nuevas formas de pensamiento fundados en una gestión responsable con la sociedad y el medio ambiente. Vergara, A & Carbal, A (2014).

Como mencionan los autores del escrito iniciaron su investigación con una caracterización de los hoteles pequeños de la ciudad de Cartagena y después realizaron el

diseño del modelo de gestión social. El estudio se dividió en 6 fases: Fase 1 -Identificación de la población objeto de estudio y determinación de la muestra, fase 2- caracterización preliminar, fase 3- diseño y aplicación de cuestionarios, fase 4- estudio empírico (seguimiento de casos), fase 5- procesamiento y análisis de la información, fase 6 – diseño y presentación del sistema de gestión, social.

Ilustración 2 Sistemas integrados

Ilustración 3 Sistemas integrados



Fuente: Elaboración propia

En una organización el sistema de gestión de calidad es un instrumento que permite a las empresas planear, ejecutar y controlar las acciones necesarias para el desarrollo del objetivo, el cual se da por medio de la prestación de un servicio con un alto estándar de calidad, resultados que se miden por medio de los indicadores de satisfacción de los clientes y a través del ciclo PHVA y/o Circulo Deming por ser la herramienta para que las

organizaciones logren la mejora continua y generen valor a su operación y administración.

5.2. Marco conceptual

El planeta se encuentra en una época en donde la seguridad y la salud en el trabajo son imperativas, puesto que estos aspectos han pasado de ser un complemento en las empresas, a ser un tema vital ya que es un derecho y una obligación. Con el fin de contextualizar el tema es importante tener claros unos términos:

Accidente de trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa u ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Ley 1562 de 2012 artículo 3.

Incidente de trabajo: Es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, solo que por cuestiones de azar no se desencadenan lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente.

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora: Acción de optimización del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG- SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Ciclo PVHA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: • **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.

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

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

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de 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 salud de los empleados quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.

b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y

d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un

grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera o se desea tras la realización de una acción.

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.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Registro normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Riesgo: Resultado entre la probabilidad de que suceda una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño causado por estos.

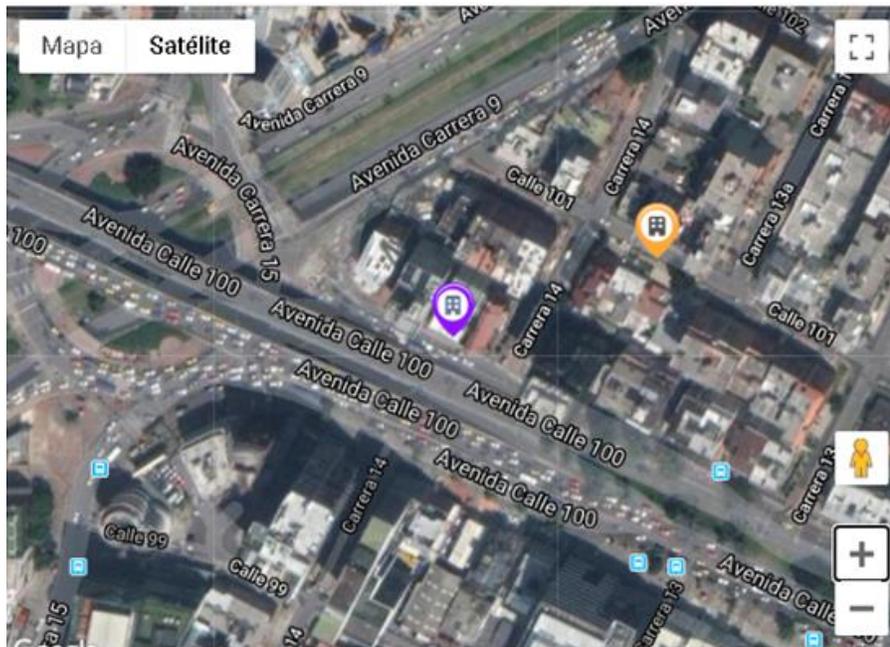
Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

5.3.Marco contextual

El hotel Bogotá 100 se encuentra ubicado en la ciudad de Bogotá- Colombia en el barrio Chico (calle 100 # 14 - 26), el lugar está diseñado para viajeros y turistas que gusten un espacio moderno y tranquilo. Tiene a su disposición 82 habitaciones, una habitación suite, 74 son de tipo ejecutivo y 7 habitaciones junior suites, tiene una terraza, 4 salones para eventos, un restaurante, lobby-bar, un gimnasio, centro de negocios y parqueadero. Se encuentra en un sector exclusivo con zonas comerciales de gran importancia ya que se encuentran centro de negocios y zona financiera.

Ilustración 4 Mapa de ubicación Hotel calle 100



Fuente: https://www.bestday.com.co/Bogota_Colombia/Hoteles/hotel-bogota-100/Mapa/

Cuenta con 58 trabajadores 38 colaboradores directos y 20 que prestan servicios de tercerización (Outsourcing).

Distribución del personal del hotel según áreas:

Tabla 1 Distribución por área

NÚMERO DE EMPLEADOS	ÁREA DEL HOTEL
2	Dirección - Gerencia
6	Administrativo - Financiera
4	Mercadeo - Ventas
5	Recepción - Reservas
3	Mantenimiento
7	Habitaciones
7	Cocina
7	Restaurante

Fuente: (Elaboración propia)

Tabla 2 información de la empresa.

NIT	805023081-6
RAZÓN SOCIAL	Sarasti & cia SAS - Hotel Bogotá 100
ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA	1671301 - Inversiones y sociedades comerciales y la promoción, administración y explotación de hoteles-
DIRECCIÓN	Av. calle 100 # 14 – 26
CIUDAD	Bogotá
DEPARTAMENTO	Cundinamarca
TELÉFONO	3847100
ARL	Sura
CLASE DEL RIESGO	I - II
REPRESENTANTE LEGAL	Rodrigo Sarasti
NÚMERO DE EMPLEADOS	41

**PRODUCTOS Y
SERVICIOS**

Servicios de alojamiento, eventos, alimentos y bebidas.

Fuente: (Elaboración propia)

Misión:

Ofrecer excelentes servicios de hospitalidad, generando experiencias al 100.

Visión:

Para el 2023, ser el emblema que inició la cadena hotelera SHG, formando talentos para crecer juntos mediante acciones de sostenibilidad social y ambiental.

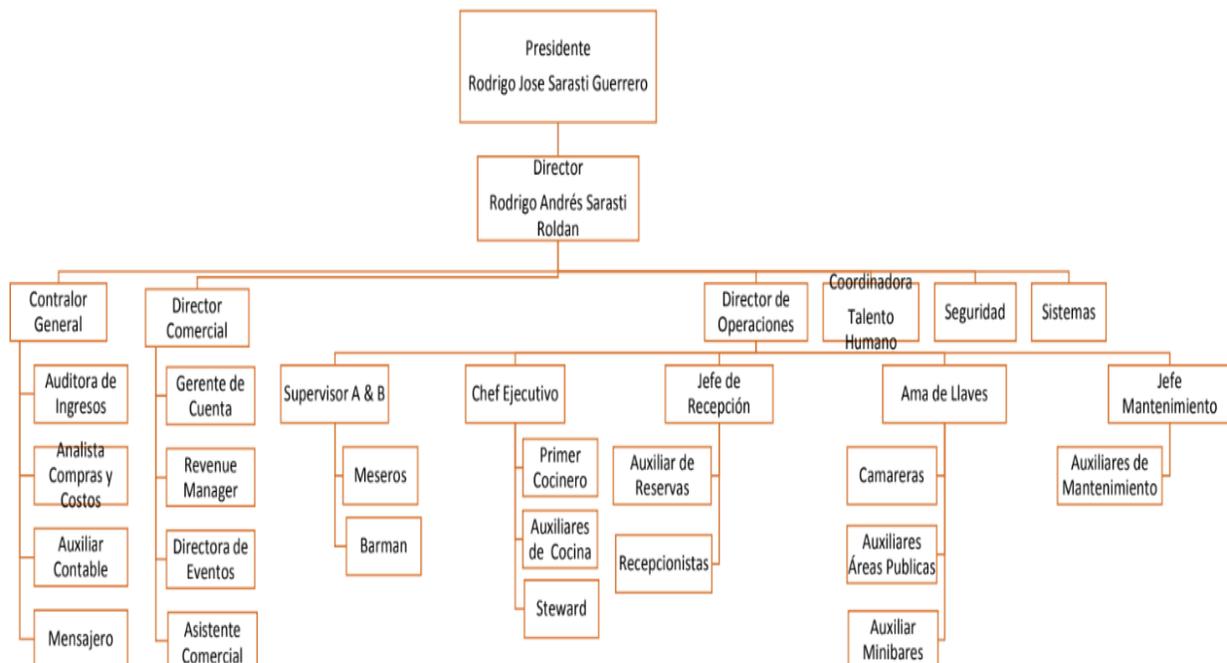
Valores corporativos:

- Familia
- Lealtad

- Trabajo en equipo
- Sostenibilidad
- Compromiso
- Proactividad



Ilustración 5 Organigrama Hotel Bogotá 100.



Fuente: Hotel calle 100.

Dentro de la encuesta sociodemográfica se obtuvo la siguiente información sobre el rango de edad de los empleados, nivel de escolaridad, distribución por género del hotel Bogotá calle 100

Tabla 3 Distribución de la población por grupos etarios.

Rangos de edad	Número de trabajadores
18 – 29	16
30 – 45	19
46 – 59	3
Más de 60	3
Total	41

Fuente: (elaboración propia)

Tabla 4 Distribución por niveles jerárquicos.

Nivel	Número de trabajadores
Administrativo	13
Operativo	28
Total	41

Fuente: (Elaboración propia)

Tabla 5 Distribución por género.

Género	Número de trabajadores
Femenino	20
Masculino	21
Total	41

Fuente: (Elaboración propia)

5.4.Marco legal

Según los estándares mínimos del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo definido por el Ministerio de trabajo para las empresas, este se encuentra estructurado desde:

La Planeación: Identificación y generalidades de la empresa, los recursos humanos, físicos, económicos y tecnológicos, la capacitación sobre el SST, la definición de la política en SST, el establecimiento de objetivos con base en las prioridades y su plan anual de trabajo.

El Hacer: Diagnóstico de las condiciones de trabajo, la definición de peligros y riesgos, los registros, reportes, e investigaciones de las enfermedades laborales e incidentes y accidentes de trabajo, los exámenes médicos laborales, la vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores frente a los riesgos, la formulación de acciones de medidas de prevención para intervenir los riesgos físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de

seguridad, públicos, psicosocial, de equipos de protección personal, mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas, registro, reporte e investigación de enfermedades laborales, incidentes y accidentes de trabajo, plan de inspecciones sistemáticas, centros de trabajo con condiciones sanitarias básicas, plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

La Verificación: Auditoría para la medición con indicadores la gestión y los resultados del sistema de SST.

El Actuar: Para el mejoramiento se implementan acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG SST.

Por la similitud que se presenta en los sistemas de Gestión de la calidad, los cuales están basados en el ciclo P H V A (Federico Alonso Atehortúa Hurtado, 2008) presenta un argumento "Que es posible proponer un modelo de gestión integral para las organizaciones fundamentado en la compatibilidad de los distintos modelos" (p.29), lo cual constituye un reto posterior a la implementación del diseño propuesto en este proyecto.

Sin embargo, según Moncayo y Soto (2016) "El primer punto clave a desarrollar, previamente a toda planificación preventiva, es definir la política empresarial en materia de prevención de riesgos laborales. Dicha política, que deberá ser aprobada por la Dirección y contar con el apoyo de los trabajadores o de sus representantes, consiste en una declaración de principios y compromisos que promuevan el respeto a las personas y a la dignidad de su

trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa. ”
(p.25).

Por otra parte, la planificación juega un papel importante en el desarrollo del proyecto o el objetivo propuesto con la toma de decisiones anticipadas, con la utilización más eficaz de los recursos disponibles para lograr metas en el futuro. (Aguirre, Arboleda y Portilla, 2016, p.40).

Una vez establece un modelo de control interno compaginado con el de Gestión de la calidad donde se establezca un primer nivel liderado por el Gerente y conformado por todas las áreas de la Compañía y un segundo nivel que será el área de auditoría interna o Calidad implementado el diseño propuesto será menester para su mantenimiento que el hotel como competencia debe auditar el primer nivel, esto con el fin de garantizar que se cumple a cabalidad el objeto de la empresa y el propósito para el cual fue implementado el Sistema. (Tadeo, 2018, p.19-20).

El diseño e implementación del sistema de seguridad de acuerdo al decreto 1072 afirma (trabajo M. d., 2015) “El presente decreto aplica a las entidades del sector Trabajo, así como a las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales, y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen. (p. 7) las organizaciones con el sistema de seguridad eliminan y minimizan los accidentes e incidentes dentro de las actividades de los empleados, se garantiza un ambiente laboral dentro de la organización óptimo y se cuenta con personal satisfecho.

El personal cuenta con sensibilización en el auto cuidado cuando desarrolla sus labores, evita accidentes e informa condiciones inseguras que pueden ser un peligro o riesgo dentro de sus procesos, adicional la organización cumple con las exigencias del ministerio de trabajo y evita implicaciones legales garantizando cumplimiento del decreto 1072: 2015 para el presente año 2020.

La normativa que se aplicará en el hotel Bogotá calle 100 se basa en la matriz de riesgos, la cual se debe ir actualizando según se requiera e irse notificando a los trabajadores. Se resalta que las normas son fundamentales para el bien proceder y mejora del ambiente laboral de la empresa.

Cabe resaltar que el marco legal está formado compuesto por normas constitucionales, acuerdos internacionales, el código sustantivo del trabajo y el cual debe cumplir das las áreas del hotel Bogotá calle 100 por con el fin de garantizar el cumplimiento legal de la misma:

Tabla 6 Bases legales del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

AÑO	NORMA
1979	<p>LEY 9. Llamada Código Sanitario Nacional, que en su título III establece las normas para conservar, preservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, emitida por el Ministerio de Salud.</p> <p>Resolución 02413: Por la cual se dicta el reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la construcción</p>
1983	<p>Decreto 586: Por el cual se crea el "Comité de salud Ocupacional"</p>
1984	<p>Decreto 614 Expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país</p>
1989	<p>Resolución 1016. Expedido por el Ministerio de Trabajo, Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de</p>

Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país

1990 **Resolución 1792:** Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

LEY 50: Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo

1991 **Constitución de 1991:** Consagra algunos de los principios formulados en la ley, Art. 25 considera el derecho al trabajo como una obligación social y goza de protección del estado

1992 **Resolución 1075:** Expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por lo cual reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional

Decreto Ley 1225: Expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1772: Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

1994

Decreto 1772: Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1834: Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

Decreto 2644: Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente

1995 **Resolución 4049:** Por medio de la cual se adopta el formato único de reporte de accidente de trabajo y el formato único de reportes de enfermedades profesionales.

Decreto 1859: Por el cual se reglamentan parcialmente las inversiones del Fondo de riesgos Profesionales.

Decreto 1607. Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.

2002

Ley 776: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales. Todo afiliado a una ARP tendrá derecho en caso de AT o EP y que por consecuencia tenga incapacidad, invalidez o muerte; a que se presten los servicios asistenciales y se le reconozcan sus prestaciones económicas de ley.

2003 El **Decreto 2090** establece que la pensión de los trabajadores de alto riesgo tiene un régimen especial de cotización. No todas las actividades de alto riesgo tienen un régimen especial de pensión; requiere que se cumplan algunos requisitos.

2006 **Ley 1010:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

2007 **Resolución 2346:** mediante la cual el Ministerio de Protección Social, reglamentó la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 1404: Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

2009 **Decreto 2566** Ministerio de la Protección Social, por lo cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.

Ley 1562 Se realizan modificaciones al Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Resolución 1409 emitida por el Ministerio de Trabajo, por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajos en alturas, (1.5 metros a nivel del piso).

2012

Resolución 4502: Emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, por medio de la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud Ocupacional y se dictan otras disposiciones.

Resolución 652: Se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1443. El gobierno Nacional dicta la disposición para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se formaliza el nombre de Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo a los antiguos COPASO y de vigía de seguridad y salud en el trabajo a los vigías en salud ocupacional.

Resolución 3368. Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.

2014

Decreto 1507 que tiene por objeto expedir el "Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional", el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen.

El Decreto 1477: enmarca las enfermedades laborales, siendo éstas definidas bajo el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Las enfermedades que no se encuentren en la tabla pero demuestran relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral, artículo 2 del Decreto

2015 **Mediante el Decreto 1072** se le da un cambio estratégico al SG-SST en el país, donde se establece que este debe ser implementado en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo. Así mismo el SG-SST debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo establecido por el Ministerio de Trabajo

2015 **Decreto 1072:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Art 2.2.4.6.36. Sanciones: (Decreto 1443/2014). El incumplimiento a lo establecido en el presente decreto y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos

Previstos en el artículo 91, del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

2017 **La Resolución 1111** es la figura normativa a través de la cual el Gobierno Nacional define los Estándares Mínimos del Sistema de seguridad y Salud en Trabajo, elementos básicos y exigibles por parte de los entes de control con los que debe contar el sistema. Encierra un conjunto de normas,

requisitos, procedimientos que son de obligatorio cumplimiento por empleadores y contratantes.

2018 **Decreto 1273:** Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

2019 **Resolución 0312,** la cual define los nuevos estándares mínimos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

2020 **Circular 018:** Acciones de contención ante el Covid - 19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias.

2020 **Decreto 637:** En el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional.

2020 **Decreto 636:** Por la cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria, generada por la pandemia del coronavirus COVID - 19 y el mantenimiento del orden.

2020 **Decreto 593:** Se imparten instrucciones en virtud del aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas en Colombia y limitación total al aire libre. A partir del 27 de Abril hasta el 11 de mayo del 2020.

2020 **Decreto 557:** Por la cual se adoptan medidas transitorias en materia de turismo y registros sanitarios para los micros y pequeñas empresas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

2020 **Decreto 539:** Durante la emergencia, el Ministerio de Salud será la entidad encargada de determinar y expedir los protocolos de bioseguridad que se requieran para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, para mitigar, controlar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia.

2020 **Decreto 531:** Se prolonga el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas en Colombia y limitación total a la libre circulación de

personas y vehículos en el territorio nacional a partir del 13 de abril del 2020 hasta el 27 de abril del 2020.

2020 **Decreto 488:** El Ministerio de trabajo, con ocasión a la emergencia sanitaria originada por la propagación del COVID- 19, autoriza el retiro parcial y mensual de las cesantías en fondo de cesantías privados, adopta medidas frente al otorgamiento de vacaciones y adiciona un beneficio al mecanismo de protección al cesante.

2020 **Decreto 457:** Se prolonga el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas en Colombia y limitación total a la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional hasta el 13 de marzo.

2020 **Decreto 434:** Se extiende el plazo para la renovación de la matrícula mercantil, el RUNEOL y demás registros que integran el registro único empresarial y social - RUES.

2020 **Decreto 398:** Por el cual se adiciona el Decreto 1074 del 2015, Decreto Único reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo, para reglamentar parcialmente el artículo 19 de 1995, en lo referente al

desarrollo de las reuniones no presenciales de las juntas de socios, asambleas generales de accionistas o juntas directivas y se dictan otras disposiciones.

2020 **Resolución 453:** Se adoptan medidas sanitarias de control en algunos establecimientos por causa del COVID- 19 y se dictan otras disposiciones. (Suspensión de establecimientos de comercio y bebidas).

2020 **Resolución 666:** Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID- 19.

2020 **Resolución 676:** Se establece el sistema de información para el reporte y seguimiento en salud a las personas afectadas por COVID- 19.

2020 **Decreto 080:** Por el cual se adoptan medidas sanitarias y acciones transitorias de policía para la preservación de la vida y mitigación del riesgo con ocasión de la situación epidemiológica a causa del Coronavirus (COVID-19) en Bogotá y se dictan otras disposiciones.

2020 Resolución 380: Por la cual se adoptan medidas preventivas sanitarias en el país, por causa del Coronavirus COVID-19 y se dictan otras disposiciones.

2020 Resolución 385: Se declara la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus.

2020 Decreto 990: Se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público.

2020 Resolución 1050: Se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control de riesgos del Coronavirus COVID-19 en el servicio de “ entrega para llevar” , para las actividades de expendio a la mesa de comidas preparadas (CIU 5611); expendio por autoservicio de comidas preparadas (CIU 5612); expendio de comidas preparadas en cafetería (CIU 5613); otros tipos de expendio de comidas preparadas n.c.p. (CIU 5619); actividades de catering para eventos y otros servicios de expendio a la mesa (CIU 562), así como el protocolo de bioseguridad en los expendio a la mesa de comidas preparadas (CIU 5611); expendio por autoservicio de comidas preparadas (CIU 5612); expendio de comidas preparadas en

cafetería (CIIU 5613) y otro tipo de expendio de comidas preparadas n.c.p. (CIIU 5619) dentro del establecimiento para municipios autorizados por el ministerio del interior.

Fuente: (Benavides, N. Canchala, D. Hernández, L. 2019)

6. Diseño Metodológico

6.1.Tipo de investigación

El tipo de investigación que se empleó en este proyecto es mixto con enfoque descriptivo, ya que se realizó la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, datos que suministraron información que permitió entender la situación de estudio a la aplicación de la norma en seguridad y salud en el trabajo del Hotel Bogotá 100, detallando sus componentes de acuerdo a las evaluaciones de cada puesto.

“Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio ” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2014 p. 534).

Se realizó una metodología con un diagnóstico, se plantea una política integrada y desarrolla objetivos medibles, metas y programas, mapas de procesos, caracterización, procedimientos y registros, con el fin de generar estrategias que optimicen el desempeño de los procesos del hotel. Utilizando como referencia las normas (ISO 9001:2015, ISO 14001: 2015, ISO 18001: 2015, ISO: 45001:2018).

El alcance del proyecto inició con el diagnóstico de la situación actual de la compañía frente a los requisitos de las normas aplicables hasta el diseño del plan de trabajo y la socialización con los funcionarios del hotel Bogotá 100.

6.2. Población y muestra

A raíz de la Pandemia COVID -19 la población objeto de estudio cambio en su composición con respecto a la inicialmente planteada, por cuanto pasó de 38 colaboradores directos a 40 más uno (1) la cuota de practicante y quedaron suspendidos los contratos tercerizados.

Razón por la cual el cálculo de la muestra se realizó sobre esta población, dando como resultado un total de 37 colaboradores tanto del área administrativa como operativa a los que se les debía aplicar la encuesta sociodemográfica. El error de estimación máximo aceptado fue del 5% y nivel de confianza del 95%.

El tamaño de la muestra no es importante por lo que se busca analizar un problema específico y de forma intensiva. (Sampieri, 2014)

Ilustración 6 Cálculo del tamaño de la muestra.

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor
N	41
Z	1,960
P	50,00%
Q	50,00%
e	5,00%

Tamaño de muestra
"n" = **37,13**

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado
N = Tamaño de la Población o Universo
Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)
e = Erro de estimación máximo aceptado
p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)
q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Fuente: (cálculo propio) (Murray R. Spiegel (1997)

6.3 Instrumentos o Técnicas de recolección de datos

La entrevista semi estructurada, es un tipo de instrumento que le permite al entrevistador, tener una serie de preguntas fijas para los candidatos y unas preguntas adicionales muy específicas para ciertos evaluados teniendo en cuenta el perfil. Esta entrevista se realiza de manera virtual, se ejecuta con un acuerdo de las dos partes donde se acuerda un fecha, hora y tiempo de duración para llevar a cabo la actividad, se realiza una introducción al proyecto y la finalidad de la entrevista definiendo un objetivo, alcance,

recursos y participantes donde se elige del grupo un moderador de la entrevista, se llevará a cabo la aplicación de la lista de verificación con preguntas cerradas.

Esta herramienta es propia del grupo de trabajo la entrevista se validó por una integrante del grupo; la profesional Ximena Torres, Psicóloga de profesión, donde junto con la población objeto de estudio del Hotel Bogotá 100, se llevó a cabo un acuerdo de confidencialidad de la información y datos suministrados para el desarrollo del proyecto.

Tabla 7 Recolección de datos

OBJETIVOS DEL PROYECTO	ASPECTO POR CONSIDERAR POR CUMPLIR CON EL OBJETIVO	MEDIOS O HERRAMIENTAS PARA LEVANTAR LA INFORMACIÓN REQUERIDA PARA CUMPLIR CON EL OBJETIVO
-------------------------------	---	--

Identificar los requisitos exigidos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo aplicables al hotel Bogotá 100

Verificación de la normativa aplicable digitales y/o en línea

Consulta de normas

Diseñar un sistema de Gestión en

Elaborar un diagnóstico para conocer el cumplimiento del hotel frente a los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Elaborar un diagnóstico para aplicar al hotel Bogotá 100

Aplicación Zoom para desarrollar de la entrevista virtual con el funcionario del hotel.

<p>Seguridad y Salud en el Trabajo para el Hotel Bogotá 100 en el año 2020.</p>	<p>Diseñar un plan de trabajo para la organización de acuerdo al resultado del diagnóstico inicial.</p> <p>Verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos de un programa para el diseño del office.</p> <p>el Plan de trabajo diseñado por medio de un programa de seguridad y salud en el trabajo para el hotel Bogotá 100</p>
	<p>Agendar con los funcionarios una entrevista para socializar el plan de trabajo.</p> <p>Aplicación zoom para socializar el plan de trabajo.</p> <p>Socializar el plan de trabajo a los empresarios del Hotel Bogotá 100</p>

Fuente: (elaboración propia)

7. Recolección y procesamiento de datos

Se realiza la aplicación de la lista de chequeo de la Resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Ver Tabla (6)

De igual forma, se aplica la lista de chequeo de la Resolución 666 del 24 de abril de 2020; por medio de la cual se adopta el Protocolo de general de Bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19 ver tabla (7)

Por último, se aplica una encuesta sociodemográfica a la muestra calculada, acompañada de una entrevista semi estructuradas por medio de video llamadas. Ver tabla (8)

8. Análisis de resultado

El análisis de resultados sobre el tercer objetivo que es aplicación del diagnóstico del Hotel Bogotá 100, frente al cumplimiento de los estándares mínimos, donde se muestra que el hotel está en un 29.5 % del cumplimiento encontrándose en un estado crítico.

En el desarrollo del análisis de resultados se presentan ilustraciones con los resultados obtenidos en el diagnóstico donde es preciso mencionar que el instrumento usado como herramienta para aplicación del diagnóstico se basó en la lista de chequeo de la Resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y

Salud en el Trabajo SG-SST. De la ARL SURA, presentada y avalada por el Director Temático del proyecto, al igual que la lista de chequeo de la Resolución 666 del 24 de abril de 2020 por medio de la cual se adopta el Protocolo de general de Bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19 igualmente de la ARL SURA.

Las listas de chequeo fueron enviadas al Sr. Rodrigo Sarasti Gerente y representante Legal del Hotel y diligenciada por La Sra. Patricia Rocha Jefe de Recursos Humanos y delegada por el Gerente para su diligenciamiento. Se adjunta como anexo al informe.

El hotel tuvo un 29.5 % de cumplimiento a continuación se desglosa el cumplimiento por el ciclo PHVA donde:

Se evidencio que según el resultado del diagnóstico, el Hotel Bogotá 100 se encuentra incumpliendo el 71.5 % sobre los requisitos exigidos por la resolución 0312:2019.

El hotel no cuenta con unos procesos documentados del planear donde se incluye el responsable del SG SST, conformación de los comités exigido por los estándares mínimos de la resolución 0312:2019, como es el caso del Copasst y el Comité de Convivencia, no

posee un programa y evidencia objetiva de las capacitaciones al personal incluido la inducción y re inducción.

El Hotel posee una Política de Calidad y de Sostenibilidad, sin embargo, no tiene definida una política de seguridad y salud en el trabajo, adicional no identifica y valora los peligros y riesgos.

De la fase actuar se cumple el 0 %, ver anexo 21 (Diagnóstico de estándares mínimos), no se garantiza que se implementen las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de supervisión, inspecciones y mediciones de indicadores como lo establece la resolución 0312 de 2019 en este punto. De igual forma, no se evidenció que la alta dirección tomará las medidas de prevención, ejecución y control relativas a los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo dentro del hotel.

Por lo anterior se evidencia que el sistema de seguridad y salud en el trabajo no está diseñado, ni implementado por lo cual, sólo cuenta con el cumplimiento total del 29.5 % de los requisitos exigidos por la resolución 0312: 2019.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1 Conclusiones

En la construcción del anteproyecto no se presentaron dificultades o limitaciones, solo existía la incertidumbre del inicio de la pandemia, pero para la construcción del anteproyecto se realizó sin contratiempos.

Se investigaron fuentes confiables para el desarrollo del marco referencial, con el fin de apoyar y sustentar la investigación del proyecto.

Para la aplicación de los instrumentos de recolección planteados , se tuvo que hacer un ajuste por cuanto estos estaban dispuestos para que su aplicación fuera presencial y el Hotel debido a las dificultades económicas y la imposibilidad de obtener el permiso para operar tuvo que cerrar y sus colaboradores pasaron a teletrabajo los que su labor lo permitía, vacaciones obligatorias a los que se les vencía o se podían adelantar, terminación de contratos a los trabajadores contratados a término fijo.

Para la elaboración del presente proyecto se realizó un diagnóstico inicial teniendo en cuenta la resolución 0312 del 2019 de estándares mínimos, donde se evidenció el estado crítico del hotel con un porcentaje de cumplimiento del 29.5 %, respecto de los 60 requisitos de obligatorio cumplimiento de los estándares mínimos. Teniendo en cuenta lo

anterior, se infiere que el hotel no tuvo en cuenta la legislación actual para lograr una formalización del trabajo y así ejecutar y cumplir con lo que requiere la norma.

Para el primer objetivo se identificó la normativa aplicable para el diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, y la contingencia de la pandemia covid-19 aplicable al hotel objeto de proyecto, donde se tienen la normativa aplicable al sector, la fuentes de investigación fueron base de datos de la universidad Uniminuto, normativa, decreto, resoluciones aplicables al proyecto.

En el segundo objetivo se realiza la aplicación de los estándares mínimos para tener un diagnóstico inicial del hotel frente a los requisitos exigidos por la resolución 0312:2019, se obtuvo un 29.5 % de cumplimiento y el 71.5 % de incumplimiento, encontrando hallazgos y recomendaciones para el diseño del sistema, donde se incluye una lista de verificación de la resolución 666: 2020 para validar el cumplimiento del protocolo frente al covid 19, dando así cumplimiento parcial y no cumplimiento en actividades que se incluyen como recomendaciones en el plan de trabajo para la implementación.

Para el tercer objetivo se elabora el plan de trabajo donde se incluyen todos los requisitos por cumplir frente a los estándares mínimos de la resolución 0312:2019, se define una acción, responsables, meta indicador para cumplir cada requisito, se presenta el incumplimiento de hallazgos en la aplicación de la resolución 666: 2020 los cuales se incluyen en el plan de trabajo como oportunidad de mejora donde se incluye una acción, responsable, meta, indicadores, recursos y evidencia para cumplir a cabalidad cada requisito.

Por medio de un video se dará a conocer el plan de trabajo a los funcionarios del hotel Bogotá 100, donde se muestra las recomendaciones de los hallazgos encontrados en el diagnóstico inicial aplicado al hotel frente a los requisitos de los estándares mínimos de la resolución 0312:-2019 , se incluyen las recomendaciones del diagnóstico aplicado sobre la resolución 666 : 2020, para que el hotel implementen los requisitos mínimos exigidos para el diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo

9.2 Recomendaciones

- Cumplir con el cronograma de capacitaciones de manera anual, con el fin renovar los conocimientos y generar un mejor desempeño laboral del personal.
- Hacer uso de la matriz de riesgo y mantener actualizado de acuerdo a los cambios de cada área.
- Crear un comité de seguridad y salud ocupacional el cual sea el encargado de verificar y auditar el cumplimiento de las políticas, el plan de emergencia, elegir el personal de brigadistas, verificar el estado de los EPPS
- Crear los comités de Copasst y Convivencia laboral según lo dispuesto en la resolución 0312 de 2019
- Dentro de las recomendaciones se incluyen la elaboración de documentación aplicable a los requisitos exigidos por la resolución 0312: 2019.
- Igualmente se recomienda la actualización, el diseño e implementación de toda la documentación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST referente al manejo de la pandemia COVID-19

- Para futuras investigaciones de carácter semejante o parecido los investigadores deben considerar varias formas o instrumentos de recolección de información e incluir obligatoriamente la posibilidad de recolección virtual.
- Se recomienda incluir en la plantilla institucional las recomendaciones éticas mínimas exigidas por Uniminuto para todas sus investigaciones.

10. Referencias bibliográficas

Acosta, L & Salamanca, H. (2016). Guía para el Diseño de un Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional utilizando las normas NTC ISO 9001:2008, NTC ISO 14001:2004 Y NTC OHSAS 18001:2007, que pueda ser utilizada por empresas de servicios hoteleros. Recuperado de.

<https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/373/1/Acosta%20Prieto%2C%20Leidy%20Katherin%20-%202016.pdf>

Aguirre Marcela, K.A. (2016). Planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según decreto 1072/15, en una empresa maderera de Buga, periodo 2016. Obtenido de. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9662>

Benavidez, N. Canchala, D. Hernández, L. (2019). Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa hoteles GPS ubicado en la ciudad de Cali basado en el capítulo 6 del decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019. Recuperado de. <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2577/Natalia%20Elizabeth%20Benavides%20Mu%C3%B1oz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carolina, C. s. (2016). Diseño del Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma NTC ISO 9001:2015 y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el Colegio Técnico en Administración Microempresaria "Ciudad del Sol". Sogamoso: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Castillo, C. (2016) Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la hostería

Bambú de la ciudad de Riobamba. Obtenido de.

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/3147>

Espinel Ortiz, L. Y. (2019). La influencia del liderazgo en el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, un estudio de caso en una compañía multinacional en Colombia. Bogotá - Zipaquirá: Universidad Militar Nueva Granada.

Federico Alonso Atehortúa Hurtado, R. E. (2008). Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo. Antioquia: Universidad Antioquia.

García Olaya, I. C. (2016). Diagnóstico del cumplimiento de algunos aspectos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Litocajas Ltda. En Bogotá D.C. Bogotá: Universidad Santo Tomás.

García, A. C. (10 de 15 de 2008). Pontificia Universidad Javeriana y miembro de García & García Abogados. Obtenido de
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/internationallaw/article/view/13907>

GONZÁLEZ, N. A. (2009). Diseño Del Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud. Bogotá.
Obtenido de
[https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/7232/Tesis221.pdf?sequence=1
&isAllowed=y](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/7232/Tesis221.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hidalgo, A (2016) Gestión de la prevención de riesgos laborales en el hotel Zeus de Riobamba Ecuador. Recuperado de. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/3169>

Isaza Serrano, A.T. (2018). Control Interno y Sistema de control de calidad. Guía para su implementación en empresas públicas y privadas. Ediciones de la U. 3ra Edición. Bogotá. ISBN. 978-958-762-746-6

Jiménez Díaz, O. J. (2015). Falencias a la hora de implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo; propuestas de algunas alternativas para solucionarlas. Bogotá - Zipaquirá: Universidad Militar Nueva Granada.

Martha Isabel Riaño-Casalla, E. H. (2016). Ciencia y trabajo. scielo, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000100011&script=sci_arttext&tlng=en.

Ministerio de Salud y Protección social (2020). Medidas frente a la pandemia COVID-19. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Documentos-Administrativos-covid-19.aspx>

Moncayo Laura, A.S. (2016). Diseño e implementación parcial de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa melectro Ltda. Obtenido de. <http://hdl.handle.net/10819/3444>

Rivera Porras, D. A. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. Barranquilla: Universidad Simón Bolívar.

Sampieri Roberto (2014) Metodología de la investigación 6ta edición México.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Sánchez Pinilla, M. R. (2016). Los SG SST en Colombia. Bogotá- Zipaquirá: Universidad Militar Nueva Granada.

Spiegel R Murray (1997). Estadística Schaum. Mc GrawHill 2da Edición. Madrid

Trabajo, M. d. (2015). Obtenido de

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

Trabajo, M. d. (2019). Resolución número 0312 de 2019. Obtenido de

https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Vega-Monsalve, N. D. (2017). Scielo. Salud Pública, 33.

Vera García, C. E. (30 de 09 de 2016). Mejora del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa presto sucursal Bucaramanga. Obtenido de Universidad cooperativa colombiana: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/292>

Vergara, A & Carbal, A (2014) Diseño de un sistema de gestión en responsabilidad social empresarial para pequeños hoteles de la ciudad de Cartagena. Recuperado de.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/2113/1609>