

Elaboración Del Panorama De Riesgo Del Hotel Campestre Brizantha De La
Ciudad De Villavicencio Con Base En La Gtc- 45 De Icontec

Diana Milet Muñoz Acuña

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
VILLAVICENCIO
2013

ELABORACIÓN DEL PANORAMA DE RIESGO DEL HOTEL CAMPESTRE
BRIZANTHA DE LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO CON BASE EN LA GTC- 45
DE ICONTEC

DIANA MILET MUÑOZ ACUÑA

Monografía de grado como requisito previo para optar al título de Administrador
de Empresas

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
VILLAVICENCIO
2013

INTRODUCCIÓN

El plan de salud ocupacional es el conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectiva, a través de los subprogramas de seguridad industrial higiene industrial y medicina preventiva y del trabajo, cuyas actividades interdisciplinarias fomentan una cultura para prevenir, atender y controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

Lograr implementar el programa de salud ocupacional, permitirá además de mejorar los ambientes de trabajo, cumplir con la normatividad exigida por la ley, ya que no todas las empresas poseen un programa; teniendo en cuenta que este es un proceso de mejora continua que se lleva a cabo con el objetivo de mejorar las condiciones de los trabajadores, siendo esta actividad tan importante como otros procesos de mejora en la empresa.

Por lo anterior, este trabajo aplicativo propone la entrega del panorama de riesgos y peligros con base a la norma GTC 45 (2010 – 2012), orientada a la ejecución futura del programa de salud ocupacional para el Hotel Campestre Brizantha de la ciudad de Villavicencio.

Para el desarrollo del panorama de riesgos y peligros, se realizará una serie de visitas de inspección y entrevistas al personal administrativo y operativo; con el fin de analizar las posibles causas de riesgos y además asociados a las actividades que permita obtener información clara y concisa para el estudio.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente el Hotel Campestre Brizantha presenta limitaciones debido a la carencia de un panorama de riesgos, bajo los lineamientos de la GTC- 45; que permita la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos. Es decir que conlleve a clasificar los procesos, identificar peligros, controles existentes y evaluar los riesgos que conlleven a determinar su aceptabilidad del mismo. Así mismo permita conocer las medidas de intervención (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, administrativas y elementos de protección personal). Con el fin de brindar el mayor ambiente posible y propicio para laborar de manera más armónica y dinámica acorde con el desempeño de sus actividades.

Es importante que el Hotel Campestre Brizantha, tenga en cuenta que en sus actividades llevadas a cabo todos y cada uno de sus integrantes no están exentos de ocurrencias laborales y profesionales de toda naturaleza; de allí la relevancia de elaborar el presente panorama de riesgo que sirva para minimizar los mismos y establecer directrices de evaluación de peligro ocupacional, a partir de los lineamientos de la GTC- 45.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Con la implementación de un programa de salud ocupacional basado en la GTC-45, se podrán identificar los factores de riesgos a los que están expuestos los trabajadores del Hotel Campestre Brizantha de la ciudad de Villavicencio?

JUSTIFICACIÓN

Se hace necesario seguir las disposiciones del Ministerio de Protección Social y las leyes establecidas en el país, con respecto al Programa de Salud Ocupacional, el cual debe contener el panorama de Factores de Riesgos (Decreto 614 de 1.984) (Resolución 2013 de 1.986) (resolución 1016 de 1.989).

Por lo anterior el Hotel Campestre Brizantha de la ciudad de Villavicencio, pretende brindar seguridad y confianza en el desempeño de las funciones diarias de sus trabajadores, disminuir la probabilidad de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como mejorar el ambiente laboral.

Cabe destacar que a través de la implementación de un programa de salud ocupacional podemos prevenir pérdidas económicas como lo son el pago de indemnizaciones por enfermedades y accidentes o incidentes de trabajo, disminución del ausentismo laboral generando una mayor productividad, consolidando la imagen del hotel ante trabajadores, clientes y la sociedad en general al poner en práctica las normas exigidas por la ley.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Elaborar el panorama de riesgos del Hotel Campestre Brizantha de la ciudad de Villavicencio, con el propósito de que se implemente un programa de salud ocupacional para sus trabajadores con base a la GTC 45.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Recopilar información sobre la situación actual del Hotel Campestre Brizantha de la ciudad de Villavicencio frente al manejo del riesgo y normas que rigen la industria hotelera.
- Procesar y Analizar la información para identificar posibles riesgos a los que están expuestos los trabajadores.
- Establecer el proceso para la construcción del panorama de riesgo con base a los riesgos identificados que disminuyan la probabilidad de ocurrencia de un incidente o accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Participar y socialización por parte de la autora del trabajo; de los resultados obtenidos en la investigación a los directivos del Hotel Campestre Brizantha de la ciudad de Villavicencio.

MARCO REFERENCIAL

El presente marco tiene como objetivo suministrar información sobre los resultados de estudios que atañan teorías de donde se puede deducir el problema de investigación en que está basado el mismo.

MARCO TEÓRICO

A continuación se ubicará la temática objeto de estudio dentro del conjunto de las teorías existentes, con el propósito de precisar sus pensamientos, que contribuirán al desarrollo de la investigación. Es decir apoya las características y necesidades de la investigación.

Sistema general de riesgos profesionales¹. El Sistema de Riesgos Profesionales, existe como un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

Como características el sistema tiene:

- La afiliación es obligatoria para todos los que tengan cualquier tipo de contrato de trabajo.
- Afiliación especial para estudiantes
- La selección de afiliación a una administradora de riesgos profesionales A.R.P es libre y voluntaria por parte del empleador.
- La cotización es a cargo del empleador, dependiendo de la actividad económica y el cumplimiento y ejecución del programa de salud ocupacional.

Reglamentación. El pilar de esta Legislación es Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan:

- Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.
- Fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional

¹ MATEO FLORIA, Pedro. GONZÁLEZ MAESTRE Diego. GONZÁLEZ RUIZ Agustín. Manual para el técnico en prevención de Riesgos Laborales. 6° Edición FC Editorial, 2010, p. 30

- Vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

Dada la complejidad y magnitud de esta tarea, se hace necesario que los programas de Salud Ocupacional sean entes autónomos, que dependan directamente de una unidad Staff de la empresa, para permitir una mejor vigilancia y supervisión en el cumplimiento de cada una de las normas emanadas de la Legislación de Salud Ocupacional.

Campo de aplicación del sistema general de riesgos profesionales. Con las excepciones previstas en el Artículo 279 de la Ley 100 de 1993, el Sistema General de Riesgos Profesionales se aplica a todas las empresas que funcione en el territorio nacional y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas de los sectores públicos, oficial, semioficial en todos sus órdenes y en el sector privado en general.

Conformación del Sistema General de Riesgos Profesionales. El Gobierno Nacional determinó la organización y funcionamiento del Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual está integrado así:

- a. El Ministerio de trabajo y Seguridad Social Y El Ministerio de Salud (Hoy Fusionados Como Ministerio De Protección Social).
- b. El Consejo Nacional de Riesgos Profesionales: Organismo de dirección del Sistema conformado por miembros del ministerio, Entidades ARP, Trabajadores, Empleadores y Asociaciones Científicas de Salud ocupacional.
- c. El Comité Nacional de Salud Ocupacional: Órgano consultivo del Sistema conformado por miembros de Salud Ocupacional del Ministerio y las ARP.
- d. El Fondo de Riesgos Profesionales: Tiene por objeto desarrollar estudios, campañas y actividades de promoción y divulgación para la prevención de Riesgos Profesionales.
- e. Las juntas de calificación de invalidez: Son organismos de carácter privado creados por la ley. Sus integrantes son designados por el Ministerio de Protección Social. A través del dictamen médico laboral, resuelven las controversias suscritas frente a la determinación del origen y/o grado de la invalidez, incapacidad permanente o parcial, enfermedad profesional, el accidente o muerte de los afiliados al Sistema.
- f. La Superintendencia Bancaria: Controlan, autorizan, vigilan y garantizan el ejercicio de la libre competencia a las Entidades A.R.P.

g. Las entidades Administradoras De Riesgos Profesionales A.R.P: Compañías Aseguradoras de Vida a las cuales se les ha autorizado por parte de la Superintendencia Bancaria para la explotación del ramo de los seguros.

Deben cumplir las siguientes funciones:

- Afiliar a los trabajadores.
- Administrar las cotizaciones hechas al sistema.
- Garantizar el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas por parte de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Realizar actividades de prevención y promoción de los riesgos profesionales a las empresas afiliadas.

Clasificación: En el momento de la vinculación de una empresa a una ARP ésta asignará una tarifa de acuerdo con la actividad principal de la empresa y la exposición a los factores de riesgo. Para ello se han determinado cinco clases de Riesgo que contemplan las diversas actividades económicas de las empresas. Si una empresa tiene más de un Centro de Trabajo podrá ser clasificada para diferentes clases de riesgo, siempre que las instalaciones locativas, las actividades y la exposición a factores de riesgo sean diferentes.

Tabla 1. Clasificación de riesgos de las empresas por actividad económica

CLASIFICACIÓN	TIPO DE RIESGO	EJEMPLOS
Clase I	Contempla actividades consideradas de riesgo mínimo.	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor parte de actividades comerciales. • Actividades financieras. • Trabajos de oficina. • Centros educativos. • Restaurantes.
Clase II	Actividades de riesgo bajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos procedimientos manufactureros como la fabricación de tapetes, tejidos, confecciones. • Almacenes por departamentos. • Algunas labores agrícolas.
Clase III	Actividades de riesgo medio.	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos manufactureros como fabricación de agujas, alcoholes, alimentos, automotores, artículos de cuero.
Clase IV	De riesgo alto.	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos manufactureros como aceites, cervezas, vidrios. • Procesos de galvanización.

CLASIFICACIÓN	TIPO DE RIESGO	EJEMPLOS
		<ul style="list-style-type: none"> • Transporte.
Clase V	De riesgo máximo.	<ul style="list-style-type: none"> • Areneras. • Manejo de asbesto. • Bomberos. • Manejo de explosivos. • Construcción. • Explotación petrolera.

Fuente: Mateo Floria, Pedro, 2010.

Programa de Salud Ocupacional. Consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El principal objetivo de un Programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

El incremento en los accidentes de trabajo, alguno más serios que otros, debidos entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas.

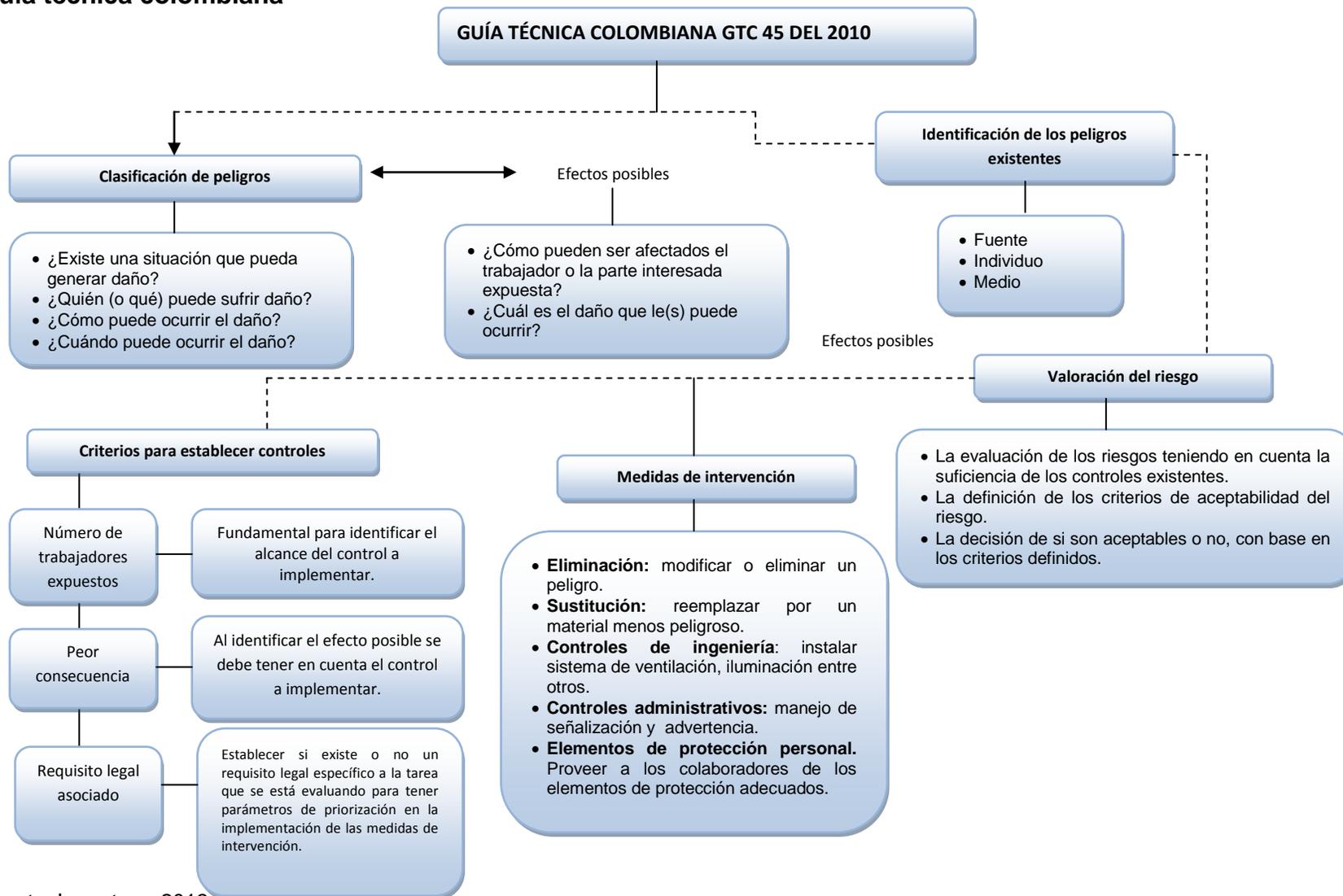
Se hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

Lineamiento de la GTC 45



Guía técnica colombiana



Fuente. La autora. 2013.

MARCO CONCEPTUAL

A continuación se relacionan las definiciones de las variables contempladas en el problema y en los objetivos de investigación, así mismo de los términos clave que van a ser utilizados con mayor frecuencia, como referencia para apoyar la presente investigación².

AMBIENTE DE TRABAJO: es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente, influyen en su estado de salud y su vida laboral.

AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO: es la aplicación de formatos o encuestas por medio de metodología individual o de grupo que tengan las mismas funciones y actividades.

COLABORADORES: trabajadores de la empresa.

COPASO: es el organismo de participación, ejecución y apoyo en todo lo concerniente al programa de salud ocupacional de una compañía.

DIAGNÓSTICO: conjunto de signos que sirven para fijar el carácter de una enfermedad.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo.

ERGONOMÍA: ciencia que se ocupa de adaptar las condiciones de trabajo a las características psicológicas y fisiológicas de quienes lo ejercen.

FACTOR DE RIESGO: es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, monotonía.

HIGIENE INDUSTRIAL: técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores de riesgos que pueden generar al trabajador enfermedades profesionales.

INCIDENTE DE TRABAJO: acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en un accidente de trabajo.

² MATEO FLORÍA, Pedro. Gestión de la higiene industrial en la empresa. Editorial fundación confemetal. Madrid, 2000, p. 29-43.

INCIDENTE: es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones. Es decir un casi accidente. Ejemplo un tropiezo o un resbalón.

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGOS: es el estudio que permite describir las condiciones laborales y ambientales en que se encuentra un trabajador o un grupo de trabajadores en una sección o área, determinando en éste los efectos que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores y la estructura organizacional y productiva de la empresa³.

PELIGRO: eminencia de sufrir un accidente de trabajo o enfermedad laboral.

PRIORIZACIÓN: es la combinación de la información obtenida en el diagnóstico de condiciones.

RIESGO: es la probabilidad de que ocurra un evento.

SALUD OCUPACIONAL: se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo.

SALUD: es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo es la ausencia de enfermedad.

SEGURIDAD INDUSTRIAL: es el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y el control de las causas de los accidentes de trabajo.

TRABAJO: es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza a fin de mejorar la calidad de vida.

MARCO HISTÓRICO

Al conceptualizar sobre salud ocupacional o salud de los trabajadores, se debe remontar, a la forma cómo surgió esta disciplina, muy relacionada con el desarrollo de la seguridad en el trabajo.

Al intentar resolver los diferentes problemas presentes en los ambientes de trabajo se realizaron aportes muy valiosos, inicialmente desde el punto de vista ingeniería y de la medicina, posteriormente, con el aporte de otras profesiones como la enfermería, psicología, diseño industrial, terapias, trabajo social, sociología, entre otras, encontrando que sus conceptos y opiniones no se reflejaban en la práctica,

³ GONZÁLEZ RUIZ, Agustín. manual para el Técnico en prevención de riesgos laborales. 6ª Edición – Editorial fundación mental. Madrid, 2010. p. 47-50.

en las transformaciones de las condiciones de trabajo, por falta de un lenguaje común .

Estos problemas condujeron a la necesidad de contextualizar las dos categorías que se dan en los ambientes laborales: la categoría salud y la categoría trabajo apareciendo la salud ocupacional, especialidad muy joven en el país producto del aporte de la diversidad de profesiones con un objeto común de estudio, el proceso salud-enfermedad y la relación salud-trabajo.

Hoy está claro, la necesidad de implementar esfuerzos, acciones, de carácter preventivo y de promoción de la salud, en mayor intensidad.

En el país la salud ocupacional cuenta con un desarrollo acelerado en normas y reglamentaciones, contempladas en leyes, decretos y acuerdos, expedidos por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, de Salud, (anteriormente) hoy Ministerio de Protección Social. Entidades encargadas de velar por el bienestar en los sitios de trabajo.

MARCO LEGAL

Las principales normas por las cuales la legislación colombiana se refiere a la Salud Ocupacional y Seguridad Industrial; al igual que la normatividad legal vigente en dicha materia, contribuye de manera significativa al conocimiento, y visión para la atención y prevención de ocurrencias en cualquier actividad laboral y profesional a que está expuesto el individuo.

GTC-45. Tiene como fin la identificación de los peligros y valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional de tal forma que la organización se ajuste a sus necesidades, teniendo en cuenta su naturaleza, el alcance de sus actividades y los recursos establecidos.

Ley 100 de 1993. Por la cual se establece el régimen de Seguridad Social Integral.

Resolución 1016 de 1989. Reglamenta la organización, funcionamiento y contenido del programa de salud ocupacional.

Resolución 2013 de 1986. Organización y funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional.

Ley 1974. La cual se dicta disposiciones de la Salud Ocupacional.

Decreto 614 1984. Por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.

La Resolución 2400 de 1979 de Ministerio de Trabajo. Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 614 de 1984 de Min Trabajo Y Ministerio de Salud. Crea las bases para la Organización y Administración de la Salud Ocupacional en el país.

La Resolución 2013 de 1986 de Ministerio de Trabajo. Establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.

La Resolución 1016 de 1989 de Ministerio Trabajo. Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.

Decreto 1281 de 1994 de Min Trabajo. Reglamenta las actividades de alto riesgo.

Decreto 1295 de 1994. De Ministerio Trabajo, Ministerio Hacienda. Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (A.R.P).

Decreto 1542 de 1994 de Ministerio de Trabajo. Reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional.

Decreto 1771 de 1994 de Ministerio de Trabajo. Reglamenta los reembolsos por Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional.

Decreto 1772 de 1994 de Ministerio de Trabajo. Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1831 de 1994 de Ministerio de Trabajo. Expide la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1832 de 1994 de Ministerio de Trabajo. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Decreto 1834 de 1994 de Ministerio de Trabajo. Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

Decreto 2644 de 1994 de Ministerio de Trabajo. Tabla única para la indemnización de la pérdida de capacidad laboral.

Decreto 692 de 1995 de Ministerio de Trabajo. Manual único para la calificación de la Invalidez.

Decreto 2100 de 1995 de Ministerio del Trabajo. Clasificación de las actividades económicas.

Resolución 4059 de 1995 de Ministerio de Trabajo. Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Circular 002 de 1996 de Ministerio de Trabajo. Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad sea nivel 4 o 5.

MARCO INSTITUCIONAL

Razón Social. Brizantha Hotel Campestre.

Figura 1. Logo.



Fuente: Logo Institucional Brizantha Hotel Campestre.

Reseña Histórica. El Hotel Campestre Brizantha es un hotel boutique que entro en funcionamiento en marzo de 2012 logrando en este tiempo reconocimientos a nivel institucional y turístico consolidándolo como uno de los mejores hoteles campestres de la ciudad de Villavicencio.

Misión. Ofrecer un servicio con altos estándares de calidad a nuestros huéspedes, garantizando una experiencia única desde su llegada hasta el checkout, centrada en la comodidad y exclusividad, cuidando cada detalle para que su estancia sea la mejor.

Visión. Convertir en el mejor hotel boutique de la región, totalmente dotado y preparado para satisfacer las necesidades de nuestros huéspedes, donde se sientan cómodos, tranquilos y consentidos, ofreciéndoles servicios sustentados en

el profesionalismo de todo el personal y la máxima calidad en todos los departamentos, convirtiéndonos así en el preferido por los turistas.

Servicio. El Hotel Campestre Brizantha ofrece a sus huéspedes y visitantes una experiencia realmente única, basada en el confort y la calidad del servicio. Brizantha es un hotel campestre con siete habitaciones Estándar y cuatro habitaciones tipo Suite; parqueadero vigilado con capacidad para 100 vehículos, salón de eventos, restaurante, bar y asadero; capilla, roomservice, televisión satelital, piscinas para adultos y niños, jacuzzi, cancha de fútbol 5 en pasto, juegos de mesa, senderos y amplias zonas verdes.

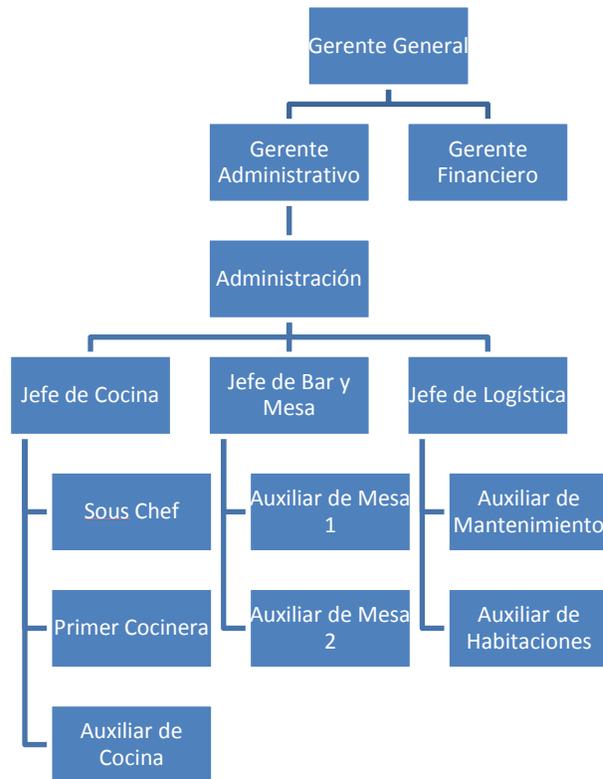
A demás, de contar con una zona húmeda, con piscina para niños, jacuzzi y piscina para adultos de 1,40 metros de profundidad, tiene cuatro parasoles a su alrededor y una confortable área de baños. La espectacular zona de bronceo está diseñada para conservar con su madera la temperatura ambiental de la mano de las cuatro sofisticadas sillas asoleadoras en forma de hoja.

El restaurante ofrece una gran variedad de platos típicos y lo mejor de la alta cocina colombiana. El asadero brinda la posibilidad de deleitarse con lo más representativo de la gastronomía local: la carne a la llanera o mamona.

Brizantha cuenta además con un sistema de audio profesional Bose, wi-fi (internet inalámbrico) y lavandería al servicio de los huéspedes. Además, recibimos todos los medios de pago electrónico (tarjetas débito y crédito).

Próximamente contará con un moderno salón de juegos, destinado para albergar mesas de billar y tenis de mesa, así como una sala de proyección que permitirá disfrutar transmisiones deportivas, películas y capacitaciones empresariales.

Organigrama Institucional



Fuente: Hotel campestre Brizantha, 2013.

Personal de planta.

ÁREA	N° TRABAJADORES
ADMINISTRATIVA	4
COCINA	4
BAR Y MESA	3
LOGÍSTICA	3
TOTAL	14

Fuente: Hotel campestre Brizantha, 2013.

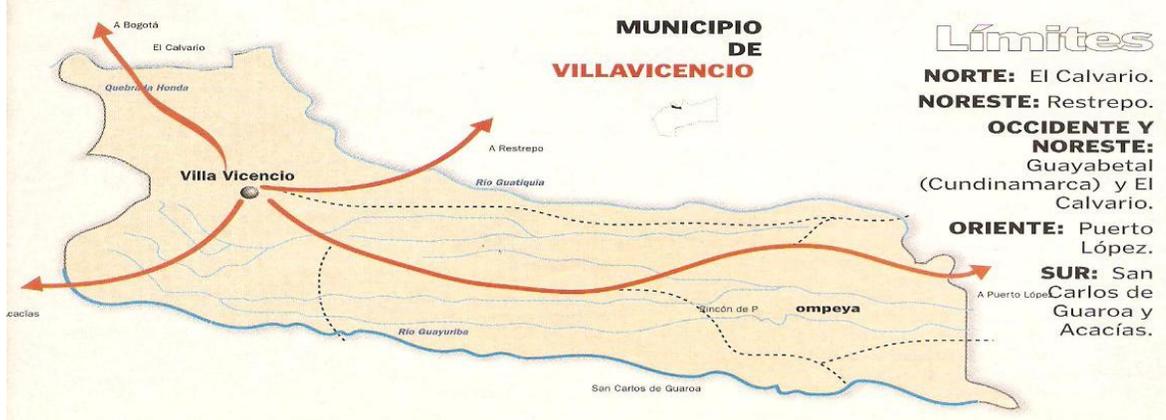
A continuación, se desea ilustrar mediante tomas fotográficas, la infraestructura del Hotel Campestre Brizantha; durante la visita realizada por la autora del proyecto.

Registro fotográfico Hotel Brizantha.



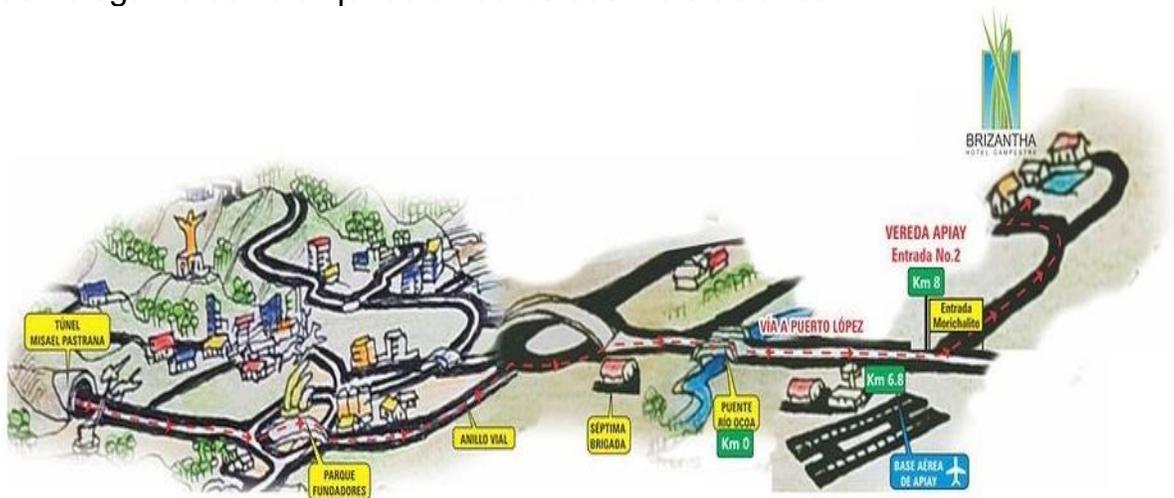
Fuente: Hotel Campestre Brizantha, 2013.

Mapa de Villavencio.



Fuente: El Meta y sus Municipios. Llano 7 días. 2008.

A 8 kilómetros por la vía que conduce al municipio de Puerto López, conocida como la ruta Amanecer Llanero, 1200 metros adelante de la base aérea de Apiay, por la entrada Morichalito, está ubicado el Hotel Campestre Brizantha; en una zona privilegiada, rodeada de imponentes paisajes y un entorno natural inigualable, brindando la oportunidad de disfrutar del Llano en compañía del elegante estilo arquitectónico de sus instalaciones.



Fuente: Brizantha hotel campestre. 2013.

METODOLOGÍA DEL TRABAJO

En este aparte, se establece cómo se llevará a cabo la investigación, diseñando detalladamente la estrategia para obtener la información y detallando las actividades para darle respuesta a los objetos planteados. Por tanto, los elementos principales a tener en cuenta en dicha metodología son los siguientes:

TIPO DE ESTUDIO

Teniendo en cuenta las características de la problemática evidenciada, se establece que corresponde al tipo de estudio descriptivo⁵. La cual es segundo nivel de conocimiento. Permitiendo identificar características del universo de investigación, señalando formas de conductas, estableciendo comportamientos concretos, descubriendo y comprobando asociación entre variables.

En este tipo de investigación, se tendrá como propósito la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación. Por esto es posible:

- Establecer las características demográficas de la temática a investigar.
- Identificar formas de conducta y actividades de las personas que se encuentran en el universo de investigación.
- Establecer comportamientos concretos.
- Descubrir y comprobar la posible asociación de las variables de investigación.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta la temática de estudio, corresponde al método deductivo⁶. Establece que el proceso de conocimiento se inicia con la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar las verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general.

El método empleado en el presente trabajo será de tipo descriptivo, consistente en dar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través del registro y análisis, se hace descripción exacta de las actividades, procesos y personas que integran el Hotel Campestre Brizantha, finalmente se expone y resume la información de manera cuidadosa y luego se analizará minuciosamente

⁵ MÉNDEZ ÁLVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación. 4ª edición. Editorial McGraw Hill. 2008. P. 133.

⁶ Ibíd. p. 141.

los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

FUENTES Y TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Acorde con la investigación a realizar se establecerán las siguientes fuentes de información:

Fuentes primarias. Se diseñó, elaboró y aplicará un cuestionario que tiene como propósito identificar la política de prevención, incentivos, riesgos laborales, comunicación en materia de prevención, planificación preventiva y de emergencia; control interno y técnico de benchmarking. De igual manera se empleará la técnica de observación donde los investigadores observaron directamente al objeto de estudio con la intención de medir sus características, de ahí, que se hace necesario tener claro que se quiere observar. (Ver anexo A).

Fuentes secundarias. Se acudirá a toda fuente de información existente o documental: prensa, revistas, internet, publicaciones especializadas sobre la temática, libros e información institucional.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población. Para la ejecución de este trabajo aplicativo, se tomará en cuenta toda la población involucrada en las labores del Hotel (administrativa, cocina, bar y mesa y logística), con el fin de evaluar las condiciones de trabajo que permitirá formular un adecuado panorama de riesgos.

Caracterización de la población y muestra

ÁREA	N° TRABAJADORES
ADMINISTRATIVA	4
COCINA	4
BAR Y MESA	3
LOGÍSTICA	3
TOTAL	14

Fuente: Hotel campestre Brizantha, 2013.

Muestra. Se tendrá en cuenta los 14 integrantes que conforman el Hotel campestre Brizantha; Ubicado en la vereda Apiay, municipio de Villavicencio, departamento del Meta.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Letra	Actividades	Tiempo	Control	Mes 1 de 2013	Mes 2 de 2013	Mes 3 de 2013
A.	Lluvia de ideas – selección temática proyecto.	1	R	■		
B.	Glosario e introducción.	1	E	■		
C.	Planteamiento y formulación del problema.	1	R		■	
D.	Justificación y objetivos.	1	R		■	
E.	Marco referencial (teórico, institucional, legal y geográfico).	2	E		■ ■	
F.	Metodología (tipo de investigación, población y muestra, fuentes de recolección de información y técnicas para el análisis).	1	R		■	
G.	Cronograma de actividades – presupuesto y financiación.	1	E		■	
H.	Bibliografía y anexos.	1	R		■	
I.	Entrega anteproyecto – sede Villavicencio.	1	R			■
J.	Aprobación anteproyecto – sugerencias.	2	E			■ ■
K.	Desarrollo de objetivos – resultados.	3	R			■ ■ ■
L.	Análisis e interpretación información.	3	R			■ ■ ■
M.	Plan de mejoramiento.	2	R			■ ■
N.	Conclusiones – recomendaciones.	1	R			■
O.	Retroalimentación bibliográfica y anexos.	1	R			■
P.	Proyecto final.	1	R			■
Q.	Socialización resultados.	1	R			■
NOTA: E= estimado R= real				Total semanas que se requieren		

PRESUPUESTO Y FINANCIACIÓN

DESCRIPCIÓN	VALOR
Transporte.	400.000
Papelería y útiles.	130.000
Internet.	110.000
Impresiones.	180.000
Digitalización.	120.000
Fotocopias documentos varios.	140.000
Adquisición de libros.	130.000
Imprevistos.	200.000
Total	\$1.410.000

CONCLUSIONES

Es importante tener en cuenta que el proceso desarrollado a través de la investigación permite afirmar que el Hotel Campestre Brizantha de la ciudad de Villavicencio, pretende brindar seguridad y confianza en el desempeño de las funciones diarias de sus trabajadores, disminuir la probabilidad de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como mejorar el ambiente laboral.

Si la búsqueda del Hotel Campestre Brizantha en el proceso para la construcción del panorama de riesgo con base a los riesgos identificados han de permitir dar cumplimiento a la normatividad sobre salud ocupacional, es fundamental tener presente que no es una parte del personal administrativo, u operativo, sobre el cual recae este proceso, es fundamental que todo el personal del hotel entienda e interprete cada uno de ellos juega un papel demasiado importante en el proceso de apoyo a lograr este objetivo.

Como se demostró a través del proceso administrativo desarrollado en el Hotel Campestre Brizantha, la cooperación y socialización que se presentó en las instalaciones de la organización ha sido fundamental para que hoy en día se pueda asegurar que este trabajo no solo es un documento frío de opción de grado, es con mucho orgullo un emblema que se puesto en marcha que se han dado los cambios necesarios para lograr perdurar en el proceso, convirtiendo a la entidad en un ejemplo del proceso con base en la GTC- 45 DE ICONTEC, aplicado al hotel.

BIBLIOGRAFÍA

COMPENDIO DE NORMAS LEGALES SOBRE SALUD OCUPACIONAL. Arseg. 715 p.

GONZÁLEZ RUIZ, Agustín. Manual para el Técnico en prevención de riesgos laborales. 6ª Edición – Editorial fundación mental. Madrid, 2010. 819 p.

MATEO FLORIA, Pedro. GONZÁLEZ MAESTRE Diego. GONZÁLEZ RUIZ Agustín. Manual para el técnico en prevención de Riesgos Laborales. 6º Edición FC Editorial, 2010, 178 p.

MÉNDEZ ÁLVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación. 4ª edición. Editorial McGraw Hill. 2008. 342 p.

Portal de internet [http://es.wikipedia.org/wiki/Meta_\(Colombia\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Meta_(Colombia)) [fecha de consulta: 10 de febrero del 2013.

UNIVERSIDAD DEL VALLE. Vicerrectoría de bienestar Universitario. Identificación de factores de Riesgo Ocupacionales. 2006. 115 p.

ANEXO

FORMATO DE ENCUESTA

POLÍTICA DE PREVENCIÓN

Ítem	Pregunta	Si	No	Algunas veces
1	La empresa coordina sus políticas de seguridad y salud con otras políticas de recursos humanos para asegurar el compromiso y bienestar de los trabajadores.			
2	Existe una declaración escrita a disposición de todos los trabajadores donde se refleja la preocupación de la dirección por la prevención, los principios de actuación y objetivos a conseguir.			
3	La dirección ha establecido por escrito las funciones de compromiso y participación y las responsabilidades en materia de prevención para los miembros de la organización.			
4	La política de prevención contiene un compromiso de mejora continua, tratando de mejorar los objetivos ya alcanzados.			

INCENTIVOS A LOS TRABAJADORES

Ítem	Pregunta	Si	No	Algunas veces
1	Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para poner en práctica los principios y normas de actuación.			
2	Las modificaciones de los procesos productivos o los cambios de puesto de trabajo son consultados directamente con los trabajadores afectados o sus representantes.			
3	Frecuentemente se proporcionan incentivos a los trabajadores para que efectúen propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo.			
4	Es frecuente la adopción de resoluciones surgidas a partir de las consultas efectuadas o sugerencias de los trabajadores.			
5	Periódicamente se efectúan reuniones entre los mandos y los trabajadores para la toma de decisiones que afecten a la organización del trabajo.			
6	Es frecuente la existencia de equipos formados por trabajadores de distintas partes de la organización para resolver problemas específicos relacionados con las condiciones de trabajo.			

FORMACIÓN SOBRE RIESGOS LABORALES

Ítem	Pregunta	Si	No	Algunas veces
1	Se proporciona al trabajador un periodo de formación suficiente al ingresar a la empresa, cambiar de puesto de trabajo o utilizar una nueva técnica.			
2	Existe un seguimiento de las necesidades formativas y de la eficacia o repercusión de la formación previamente impartida.			
3	Las acciones formativas son continuas y periódicas integradas en un plan de formación formalmente establecido.			
4	Se elaboran planes de formación teniendo en cuenta las características particulares de su empresa.			
5	Se elaboran planes de formación específicos según las secciones o puestos de trabajo.			
6	El plan de formación se decide conjuntamente con los trabajadores o sus representantes.			
7	Las acciones formativas se llevan a cabo dentro de la jornada laboral.			
8	La empresa facilita que los trabajadores puedan formarse dentro de la misma.			
9	Se elaboran manuales de instrucciones o procedimientos de trabajo para facilitar la acción preventiva.			

COMUNICACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Ítem	Pregunta	Si	No	Algunas veces
1	Existe una comunicación fluida que se plasma en reuniones, campañas o exposiciones orales periódicas y frecuentes para transmitir principios y normas de actuación.			
2	Existen en la empresa sistemas de información previa al personal afectado sobre modificaciones y cambios en los procesos productivos, puestos de trabajo o inversiones previstas.			
3	Al incorporarse a un puesto de trabajo se proporciona al trabajador información escrita sobre procedimientos y formas correctas de realizar el trabajo.			
4	Se elaboran circulares escritas y se efectúan reuniones para informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al trabajo y la forma de prevenirlos.			

PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

Ítem	Pregunta	Si	No	Algunas veces
1	Existe en la empresa sistemas para identificar riesgos sobre todo los puestos de trabajo.			
2	Existen sistemas para evaluar los riesgos detectados en cada puesto de trabajo.			
3	Se efectúan planes de prevención que recojan las acciones a realizar a partir de la información proporcionada por la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo.			
4	En los planes de prevención está claramente especificada la persona / responsable / de su implantación.			

Ítem	Pregunta	Si	No	Algunas veces
5	Existen fechas concretas para la puesta en práctica de las medidas preventivas.			
6	Se elaboran normas de actuación o procedimiento de trabajo a partir de la evaluación de riesgos.			
7	Los planes de prevención son divulgados a todos los trabajadores.			
8	Los planes de prevención son revisados periódicamente y actualizados cuando se modifican las condiciones de trabajo o se producen daños a la salud de los trabajadores.			

PLANIFICACIÓN DE EMERGENCIA

Ítem	Pregunta	Si	No	Algunas veces
1	La empresa tiene elaborado un plan de emergencia ante situaciones de riesgos graves o catástrofes.			
2	La empresa tiene implantado el plan de emergencia anterior.			
3	El plan de emergencia es divulgado a todos los trabajadores.			
4	Se efectúan simulacros periódicos para controlar la eficacia del plan de emergencia.			

CONTROL INTERNO

Ítem	Pregunta	Si	No	Algunas veces
1	Periódicamente se controla la ejecución de los planes de prevención y el grado de cumplimiento de las normas.			
2	Se efectúan comparaciones entre las normas o planes predeterminados y las actuaciones, valorando su implantación y eficacia de cara a identificar las acciones correctivas.			
3	Existen procedimientos para comprobar la consecución de los objetivos asignados a los mandos.			
4	Periódicamente se efectúan inspecciones sistemáticas para asegurar el funcionamiento eficaz de todo el sistema.			
5	Los accidentes e incidentes son notificados, investigados y registrados.			
6	Periódicamente se efectúan valoraciones (auditorias) sobre la validez y fiabilidad del sistema de gestión de la prevención.			

TÉCNICAS DE BENCHMARKING

Ítem	Pregunta	Si	No	Algunas veces
1	Es habitual la comparación de los índices de siniestralidad con los de otras organizaciones del mismo ramo que utilice procesos productivos similares.			
2	Es habitual la comparación de técnicas y prácticas de gestión con las de otras organizaciones de cualquier sector industrial, con el fin de obtener nuevas ideas sobre la gestión de problemas similares.			

Fuente. Project Management Institute, Guía de los fundamentos de la dirección de proyectos. (Guía PMBOK). 2004.