

LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LOS HOTELES PYMES DE VILLAVICENCIO – COLOMBIA

THE CONDITIONS OF SAFETY AND HEALTH AT WORK IN THE PYMES HOTELS OF VILLAVICENCIO – COLOMBIA

Dagoberto Torres Flórez¹
Edna Lucía Roncancio Gómez²
Alexander Almeida Espinosa³

Resumen

Uno de los principales problemas que afecta a las organizaciones hoteleras en la región, es la falta de implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo; lo que conlleva de forma inicial a un desconocimiento normativo, a la inadecuada utilización de las herramientas de trabajo, la mala distribución de las áreas de la empresa y los largos periodos de exposición a ambientes peligrosos. Estos aspectos motivaron a realizar un trabajo de investigación, con el fin de conocer la forma de implementación del proceso de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones hoteleras de la ciudad de Villavicencio, para este fin, se identificaron y analizaron los distintos procedimientos para evaluar las condiciones actuales de trabajo, los posibles riesgos, las fortalezas y debilidades existentes. Con los resultados obtenidos se buscó establecer un plan que mejore y fortalezca a las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se aplicó un cuestionario estructurado en forma de entrevista, tomando como base la encuesta de caracterización de un modelo de medición de la gestión humana, una aplicación para Colombia y la encuesta de los procesos de gestión humana en PYMES de Villavicencio.

Palabras claves: seguridad y salud laboral, Implementación, proceso, condiciones, hoteles, calidad, satisfacción del cliente, salubridad

Abstract

One of the main problems that affects the hotel organizations in the region is the lack of implementation of a safety and health system at work; this leads initially to a lack of normative knowledge, inadequate use of work tools, and poor distribution of company areas and long periods of exposure to hazardous environments. These aspects motivated to carry out a research work, in order to know the way of implementation of the safety and health at work process in the hotel organizations of the city of Villavicencio, for this purpose, the different procedures for identifying

Fecha de recepción: Julio de 2019 / Fecha de aceptación en forma revisada: Diciembre de 2019

¹ Administrador público, especialista en Recursos Humanos, magister en Administración de Empresas, doctorando en Ciencias Económicas y Administrativas, docente investigador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de los Llanos, editor Revista GEON, líder grupo de Investigación GYDO, Villavicencio, dtorres@unillanos.edu.co <https://orcid.org/0000-0002-7925-3005>

² Administradora de empresas, pasante de investigación del grupo GYDO – Universidad de los Llanos, Villavicencio, edna.roncancio@unillanos.edu.co <https://orcid.org/0000-0001-7798-5424>

³ Phd Ciencias de salud – Doctorado Ciencias económicas y administrativas, Magister en Administración, docente investigador Unidades tecnologías de Santander – Universidad Industrial de Santander, <https://orcid.org/0000-0002-5597-0405>

and analyzing the evaluate the current work conditions, the possible risks, the existing strengths and weaknesses. With the results obtained, it was sought to establish a plan that improves and strengthens companies in matters of safety and health at work. A structured questionnaire was applied in the form of an interview, based on the characterization survey of a measurement model of human management, an application for Colombia and the survey of human management processes in PYMES of Villavicencio.

Keywords: Occupational safety and health, Implementation, process, conditions, hotels, quality, customer satisfaction, health

Introducción

Este es un trabajo de investigación el cual se realizó con el fin de conocer la forma en que implementan el proceso de seguridad y salud en el trabajo las organizaciones hoteleras de la ciudad de Villavicencio; se identificaron y analizaron los distintos procedimientos para evaluar las condiciones actuales de trabajo, los posibles riesgos, las fortalezas y debilidades existentes en estas, todo con el objetivo de establecer un plan que mejore y fortalezca a las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A la presente investigación se le aplicó un cuestionario estructurado en forma de entrevista, tomando como base la encuesta de caracterización de un modelo de medición de la gestión humana, una aplicación para Colombia (Chiavenato, 2007) y la encuesta de los procesos de gestión humana en PYMES de Villavicencio (Torres-Flórez, 2018). Con los resultados obtenidos, se buscó entregar un producto relevante al proceso de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones hoteleras de la ciudad de Villavicencio, con el fin de tomar decisiones y elementos que sirvan de soporte para iniciar nuevos proyectos investigativos.

La intelectualidad de esta investigación en cuanto a la construcción teórica, conceptual, metodológica y analítica, hace parte del trabajo en equipo del grupo de investigación GYDO y del proyecto de los procesos de gestión humana en PYMES de Villavicencio (Torres-Flórez, 2018).

Metodología

El tipo de investigación es descriptiva, con un tiempo de ocurrencia de orden prospectivo, una secuencia transversal y es soportada por la aplicación de cuestionarios; con el llenado de estos, se analizaron situaciones existentes y así mismo, se logró describir de manera sistemática las características de la población objeto de estudio, las cuales son las organizaciones hoteleras de la ciudad de Villavicencio.

Se empleó el método inductivo, el cual se enfoca en el estudio de hechos particulares, su principio se basa en la observación de un fenómeno o un caso en específico para así realizar la investigación. En el caso de las organizaciones hoteleras se buscó identificar y describir la seguridad y salud en el trabajo y la manera en que se relaciona con sus demás procesos, los riesgos que se presentan y las estrategias que se implementan para lograr cumplir con sus programas.

Las fuentes de información que se utilizaron son de orden documental, se consultaron estudios existentes, teorías, artículos, libros y otros tipos de información científica basada en evidencia, para así soportar la investigación y tener claro todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de las anteriores tenemos, las fuentes de información primarias y secundarias, cuyo orden de interpretación, se da así:

Primarias: Se hizo contacto directo con los jefes o gerentes de los hoteles, ya que son las personas que conocen mejor los procesos de estos, también se obtuvo información por medio de informes y otros documentos recientes de la empresa.

Fuentes de información secundarias: Se obtuvo información por medio de textos, teorías, estudios existentes, leyes, reformas, artículos, libros y demás documentos de orden científico, que se especializaban en el tema a tratar.

Para la recolección de información se aplicó un cuestionario estructurado en forma de entrevista, tomando como base la Medición de impactos de gestión humana en pymes del grupo de investigación GYDO (Torres-Flórez, 2018).

Este cuestionario se aplicó a jefes y personas encargadas del departamento de recursos humanos, ya que son las personas que tienen más conocimiento de los procesos relacionados con el personal, para posteriormente realizar un análisis estadístico y así presentar conclusiones y recomendaciones para cada una de las organizaciones.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó la base de datos de hoteles PYMES de la ciudad de Villavicencio afiliados a COTELCO capítulo Meta, la cual se encuentra conformada por 32 hoteles (CotelcoMeta, 2018). Utilizando la calculadora de muestra en Netquest.com (Netquest, 2018), con un tamaño de 32 hoteles, una heterogeneidad de 50%, un margen de error de 5% y un nivel de confianza de 95%, se obtuvo una muestra total de 28 hoteles para llevar a cabo la investigación.

Tabla 1

Interpretación de los datos

N°	Rangos	Calificación	Interpretación de los datos
1	0-24%	Malo	Casi nunca
2	25-49%	Regular	Ocasionalmente
3	50-74%	Bueno	Con frecuencia
4	75-100%	Excelente	Casi siempre

Fuente. Grupo de investigación GYDO.

Resultados

El sector hotelero juega un papel muy importante en la economía de la ciudad, por esta razón se decidió realizar un estudio sobre la seguridad y salud en el trabajo para este sector. En los resultados encontraremos cómo son sus procesos, cómo se caracterizan y cuáles son los factores de riesgo más relevantes.

Diagnóstico sobre la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo

Se destaca que el 80% de los gerentes tienen conocimiento sobre qué es un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, este resultado es respaldado por la siguiente pregunta del cuestionario y es si la empresa cuenta con un sistema de estos, a lo cual el 73% indicó estar de acuerdo, de este porcentaje, solo el 60% cuenta con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST). (Ver figura 1).

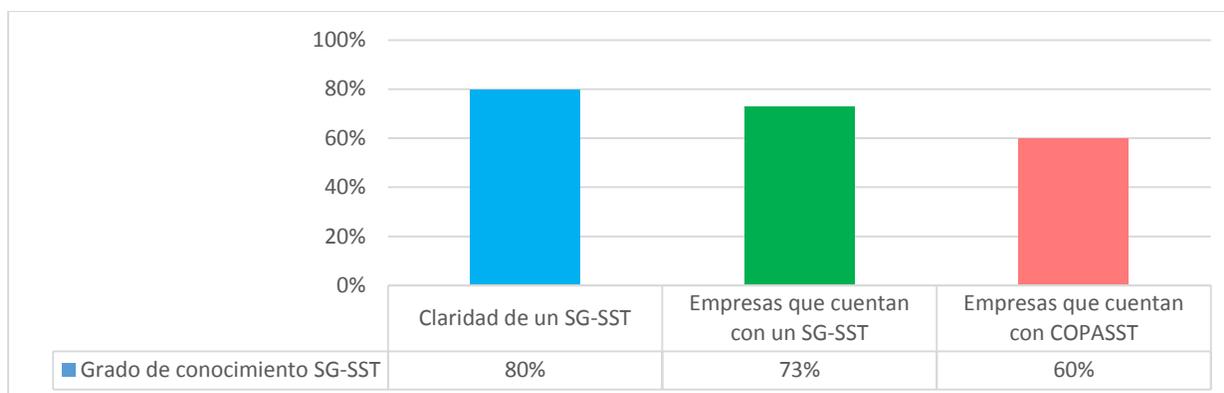


Figura 1. Grado de conocimiento de un sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Fuente elaboración propia.

Las organizaciones hoteleras se empezaron a crear a partir del año 1983, en los años comprendidos entre el 2007 y el 2012 se obtuvo una participación del 46%, teniendo así un total de 13 hoteles nuevos; para los años 1983 y 2006 ningún hotel registró haber implementado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; este tema empezó a tomar importancia a partir del año 2008, para el siguiente año se presentó una participación del 18%, cifra que se mantuvo constante en los años 2010 y 2016, cobrando participación nuevamente en el siguiente año con un 29%. (Ver figura 2).

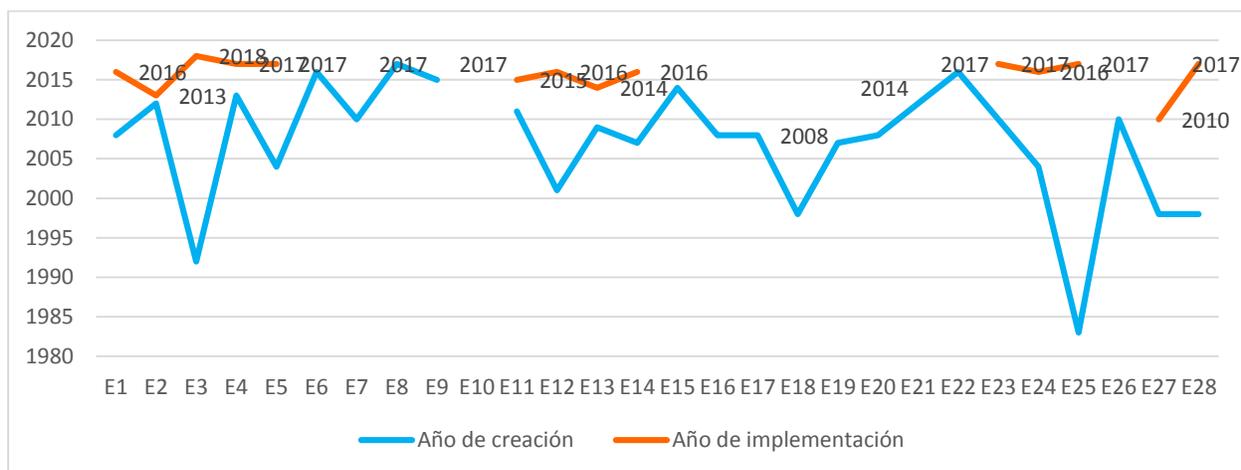


Figura 2. Relación entre el año de creación de las empresas y el año de implementación del SG-SST. Fuente elaboración propia.

Para determinar el grado de compromiso en relación con el año de creación y el año de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se diseñó una escala de medición la cual está conformada por los siguientes niveles: De 0-3 años altamente comprometida, de 4-7 años comprometida, de 8-10 años poco comprometida y de 11 o más años falta de compromiso. El 63% de las organizaciones hoteleras presenta falta de compromiso frente a la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en relación con su año de creación, por otro lado, solo el 37% se encuentra realmente comprometido con este proceso. (Ver figura 3). Se presenta un panorama preocupante, debido a que cada empresa se demora

alrededor de 8 y 10 años en implementar este sistema, sin embargo, como cada día los gerentes se encuentran más interesados en este tema, se espera que este promedio mejore.

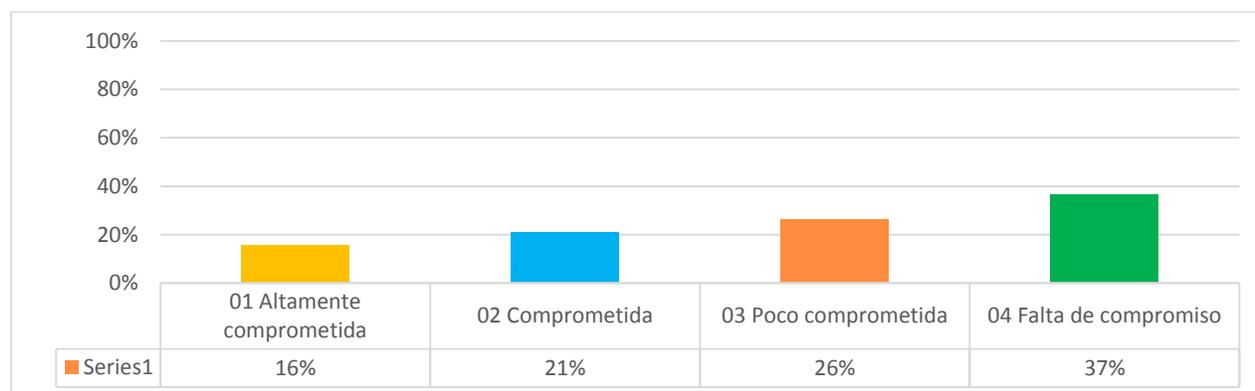


Figura 3. Grado de compromiso en relación con el año de creación y el año de implementación del SG-SST. Fuente elaboración propia.

Solo el 43% de las organizaciones hoteleras realiza reuniones del COPASST, de este porcentaje, el 32% las realiza mensualmente tal y como lo establece (Ministerio de Trabajo - República de Colombia, 1986) en el artículo 7 de la Resolución 2013 “El comité de medicina, higiene y seguridad industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo” (p.1), mientras que el 11% restante las realiza trimestral y semestralmente. (Ver figura 4).

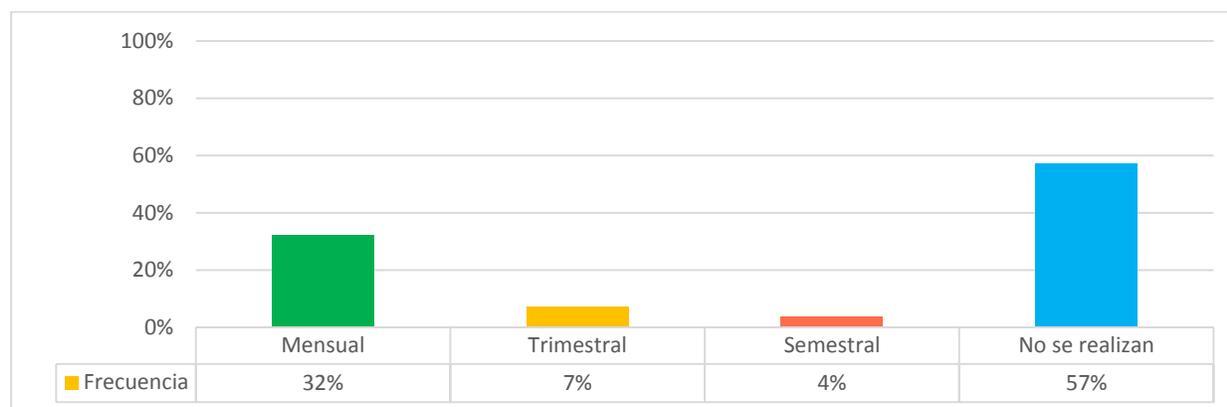


Figura 4. Frecuencia con que se realizan las reuniones del COPASST. Fuente elaboración propia.

El 46% de las organizaciones hoteleras elige a los representantes del COPASST por medio de votación general de colaboradores, el 36% los elige por libre nombramiento del gerente y solo el 18% son nombrados por libre nombramiento del área de salud ocupacional. (Ver figura 5).

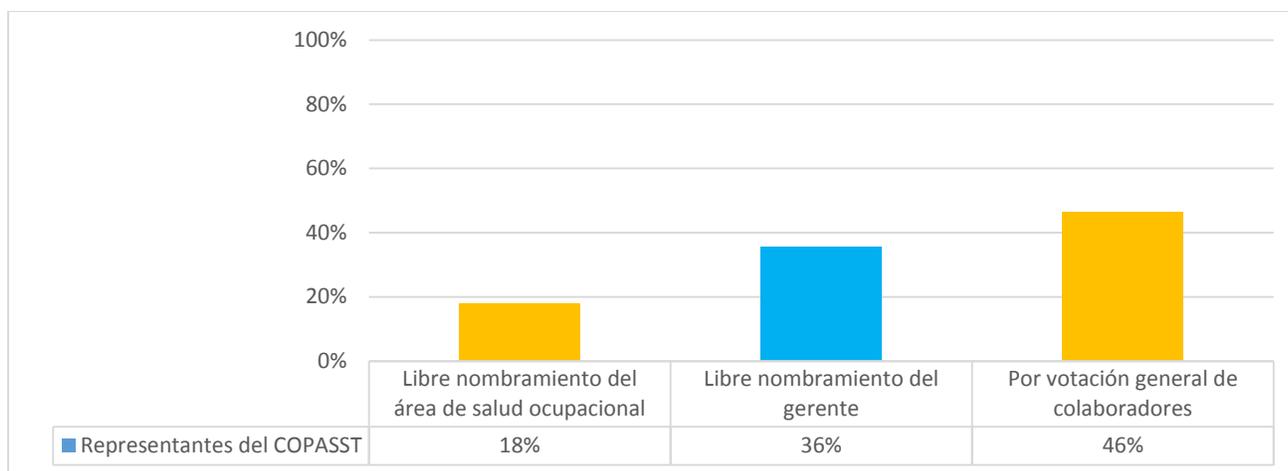


Figura 5. Modo de elección de los representantes de los colaboradores del COPASST. Fuente elaboración propia.

Esto refleja un panorama positivo, ya que gran parte de las organizaciones elige a sus representantes de acuerdo a lo que establece la ley, tal y como lo afirma (Ministerio de Trabajo - República de Colombia, 1986) en el artículo 5 de la resolución 2013 “El empleador nombrará directamente a sus representantes al comité y los trabajadores elegirán a los suyos mediante votación libre”. (p. 1).

Las administradoras de riesgos laborales con más presencia en las organizaciones hoteleras son Positiva y SURA, con una participación de 36% y 29% respectivamente, el 36% restante lo conforman equidad seguros, seguros bolívar, seguros de vida colmena y otras aseguradoras. (Ver figura 6).

(Consejo Colombiano de Seguridad, 2019) afirma en una encuesta realizada por el centro nacional de consultoría que “El 100% de los empleadores y el 97% de los empleados consideran que es de vital importancia estar afiliado a una administradora de riesgos laborales (ARL)”, por lo tanto, se presenta una oportunidad de negocio para las administradoras con baja presencia, ya que la mayoría de las organizaciones hoteleras se encuentra en proceso de establecer su sistema de seguridad y salud en el trabajo, acción que beneficiaría a ambas partes.

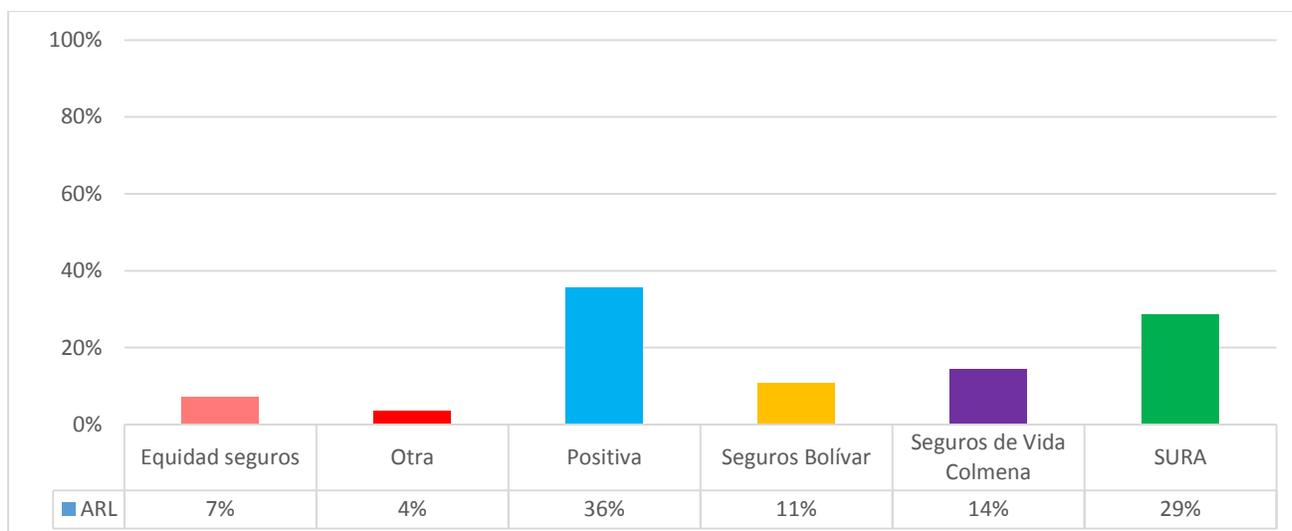


Figura 6. Administradoras de riesgos laborales a las cuales se encuentran afiliadas las organizaciones hoteleras. Fuente elaboración propia.

El 57% de las organizaciones hoteleras destinan entre 4 y 8 horas semanales para cumplir con los objetivos del COPASST, tal y como lo establece el (Ministerio de Gobierno - República de Colombia, 1994) en el artículo 63, literal B del decreto 1295 “El empleador se obligará a proporcionar cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité”. (p. 2), mientras que el 43% restante solo dedica un máximo de dos horas para este”. (Ver figura 7).

Teniendo en cuenta que la mayoría son empresas pequeñas y tienen un nivel de riesgo bajo, este límite de tiempo es adecuado, incluso, en algunos casos utilizarían menos tiempo para cumplir con sus objetivos del COPASST.

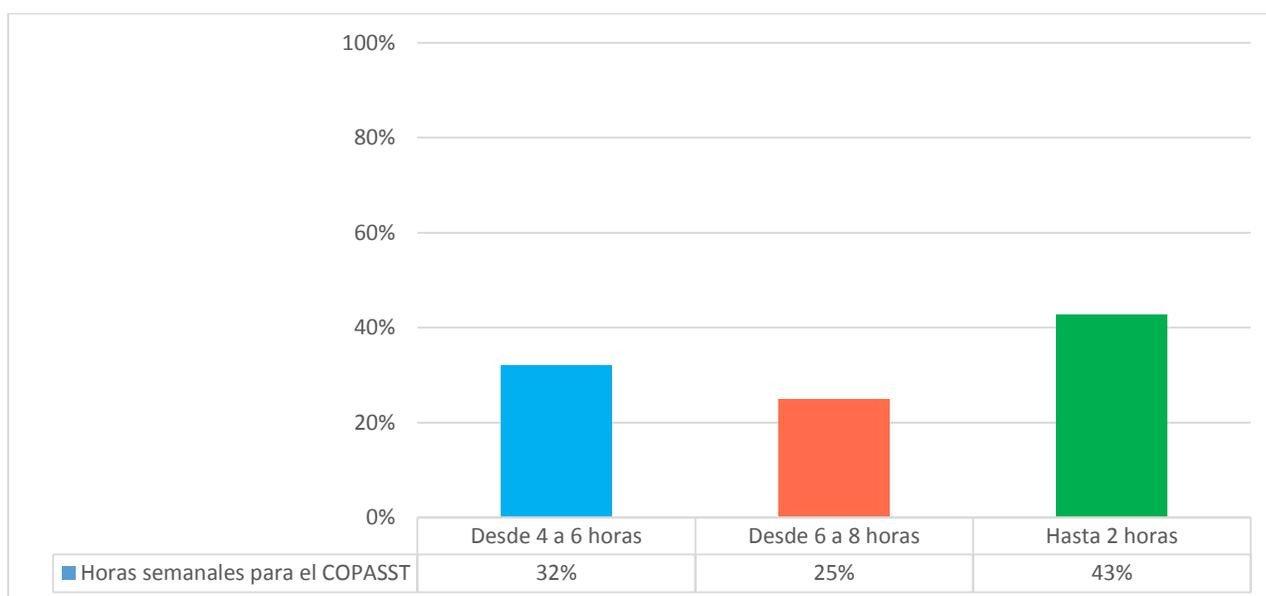


Figura 7. Horas semanales destinadas a cumplir con los objetivos del COPASST. Fuente elaboración propia.

Factores de riesgo a los que más se exponen los colaboradores.

Los riesgos con más presencia en estas organizaciones son el clase 1 y el clase 2, dentro de los primeros se encuentra el 57% del cargo directivo, el 50% del profesional y el 36% del operativo, mientras que en los clase 2 se encuentra el 21% del cargo directivo, el 36% del profesional y el 36% del operativo; por otro lado, los riesgos con menos presencia son los clase 5 en los cuales se encuentra el 4% de cada cargo. (Ver figura 8).

Se refleja un panorama positivo, ya que gran parte de los cargos se encuentran expuestos a riesgos bajos, estos son representados de la siguiente manera: Un 79% del cargo directivo, un 86% del cargo profesional y un 71% del cargo operativo.

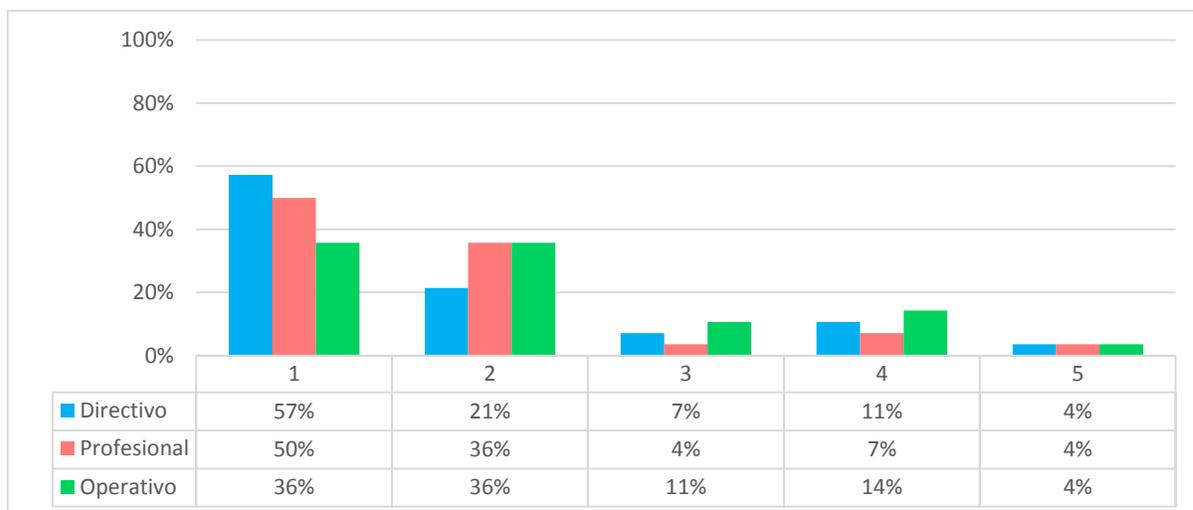


Figura 8. Niveles de riesgo en que se encuentra la mayoría de los colaboradores de acuerdo con las actividades que desempeñan. Fuente elaboración propia.

Las frecuencias con que más se realiza la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos son mensual, semestral y anualmente, teniendo una participación del 14%, 18% y 25% respectivamente. (Ver figura 9).

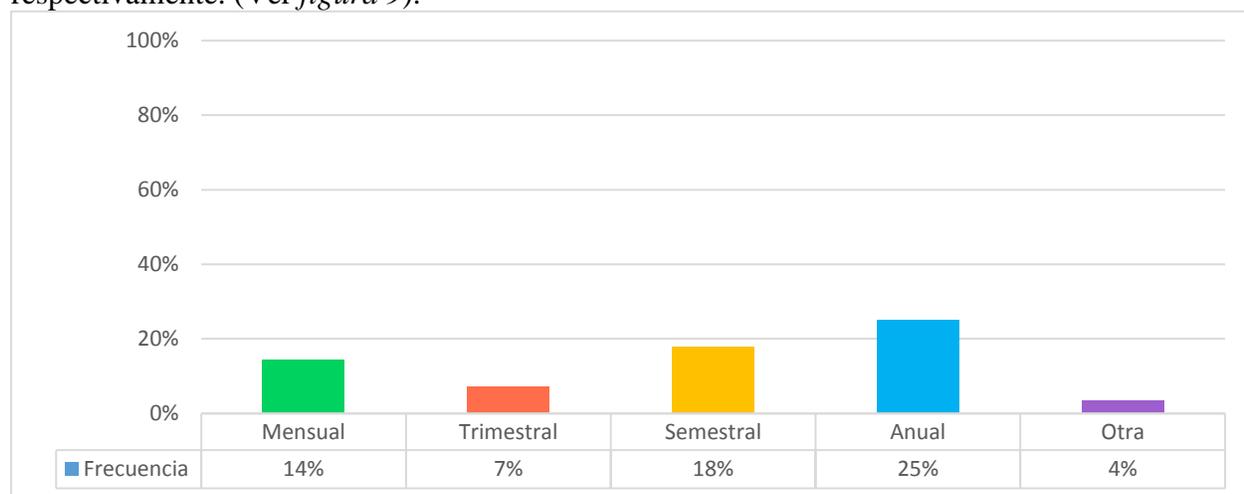


Figura 9. Frecuencia con que se realiza la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Fuente elaboración propia.

El 97% de las organizaciones hoteleras cuenta con áreas de trabajo suficientemente iluminadas, el 95% indicó que los niveles de ruido en la empresa son legalmente permitidos, al igual que los niveles de temperatura en las diferentes áreas. (Ver figura 10).

Se observa un panorama positivo con referencia a los riesgos físicos, ya que las empresas se encuentran altamente comprometidas con brindar un ambiente seguro a sus colaboradores.

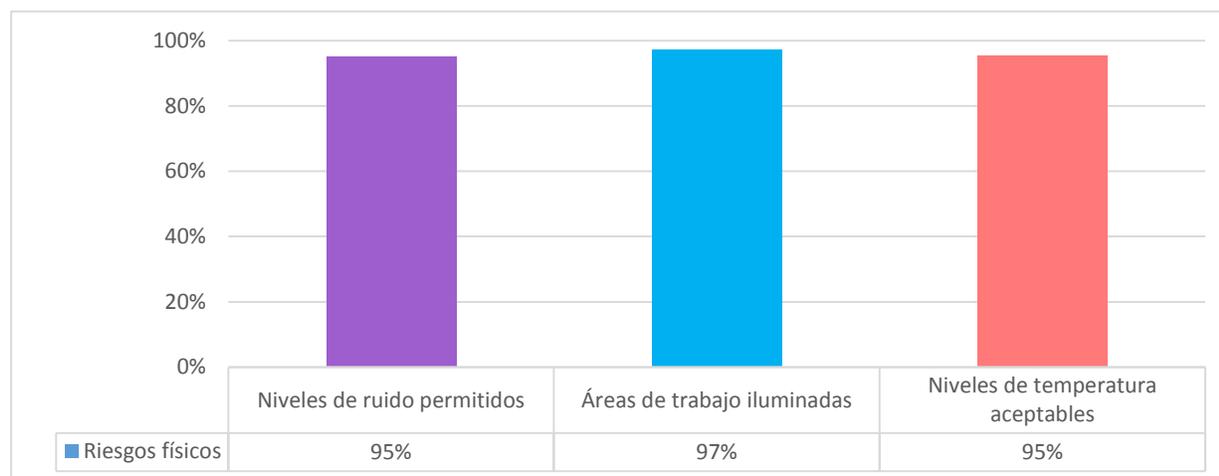


Figura 10. Factores de riesgos físicos a los que se exponen los colaboradores. Fuente elaboración propia.

Se destaca que el 94% de las organizaciones hoteleras tiene los materiales peligrosos debidamente señalados al igual que los estándares de seguridad para su eliminación y el 90% cuenta con lugares especiales para el almacenamiento de estos, por otro lado, el 19% del personal no se encuentra capacitado para manipularlos, este mismo porcentaje no hace uso de los elementos de protección requeridos. (Ver figura 11).

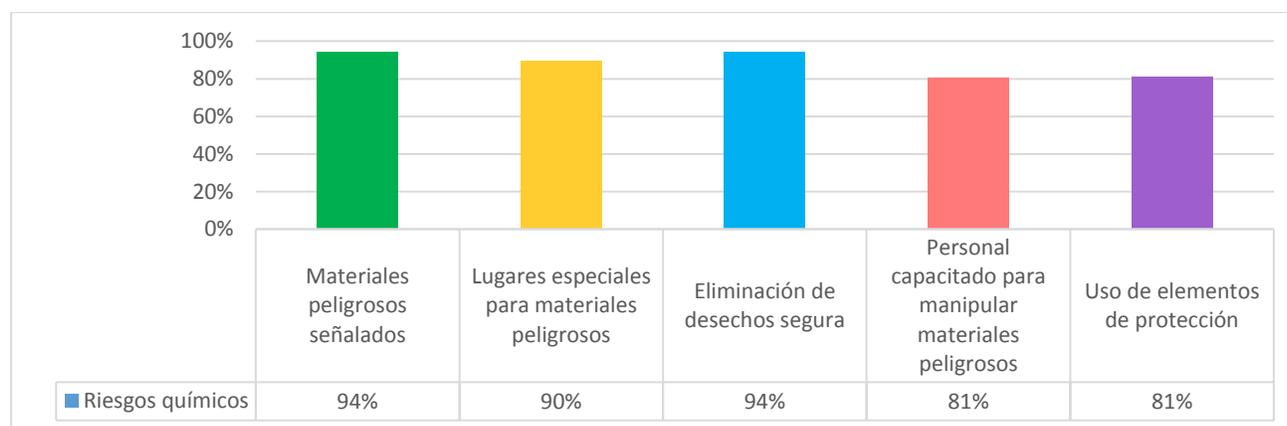


Figura 11. Factores de riesgos químicos a los que se exponen los colaboradores. Fuente elaboración propia.

Se destaca que aspectos como tener agua apta para el consumo de los colaboradores, las áreas de descanso y consumo de alimentos permanecen siempre limpias, los baños se encuentran aptos

y suficientemente limpios para su uso y cantidad suficiente de jabón y toallas para los colaboradores, se encuentran en un grado de implementación entre el 92 y 98%, por otro lado, tan solo el 20% de los lugares de trabajo no se encuentran protegidos frente a plagas y el 30% de los colaboradores no cuentan con las vacunas necesarias para evitar contagio de infecciones en medio de su trabajo. (Ver figura 12).

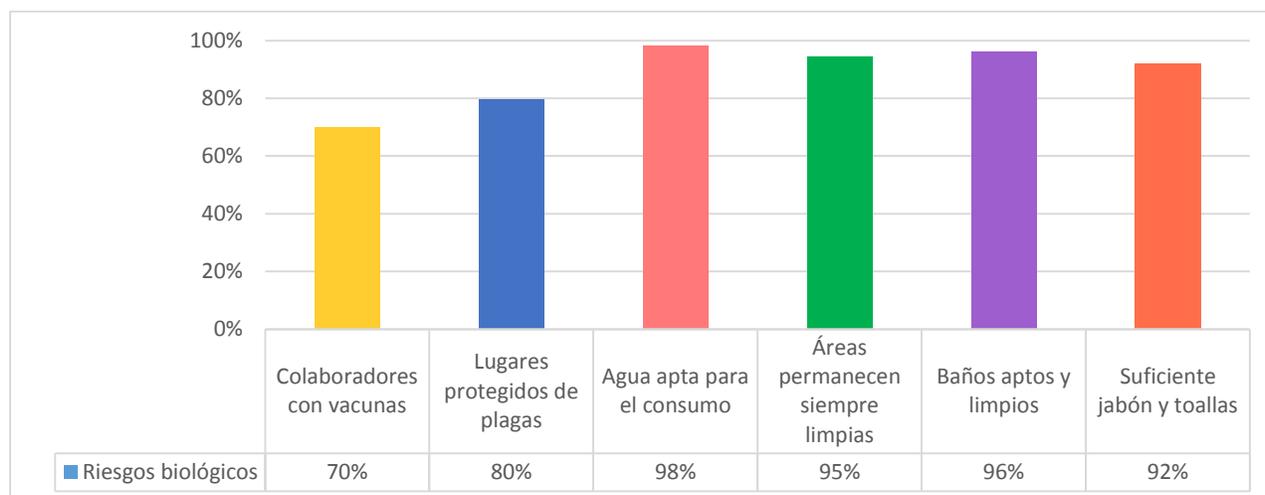


Figura 12. Factores de riesgos biológicos a los que se exponen los colaboradores. Fuente elaboración propia.

Se destaca que el 96% cuenta con cables de alimentación seguros y el 91% de los enchufes y equipos están conectados a tierra correctamente, por otro lado, solo el 11% de los enchufes y alargues no están provistos de protectores de sobrecargas de tensión y el 13% no realiza controles e inspecciones a las instalaciones eléctricas de la empresa. (Ver figura 13).

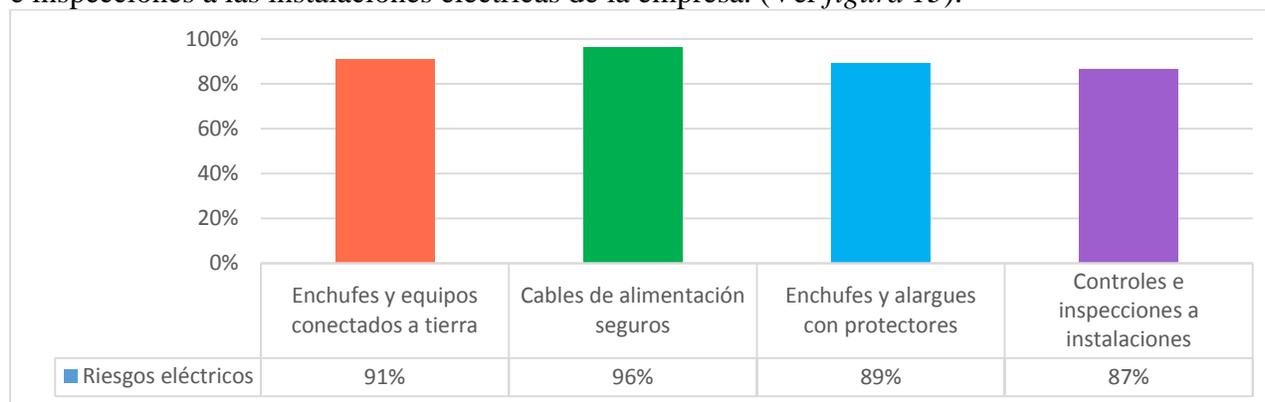


Figura 13. Factores de riesgos eléctricos a los que se exponen los colaboradores. Fuente elaboración propia.

Se refleja un panorama positivo frente a los riesgos eléctricos, ya que la mayoría cuenta con las medidas necesarias para prevenir un accidente de este tipo, sin embargo, se pueden mejorar aspectos como los protectores de sobrecargas de tensión para los enchufes y alargues, y controles e inspecciones a las instalaciones eléctricas de cada empresa, ya que la ausencia de medidas

preventivas motiva la generación de un gran número de accidentes y enfermedades de trabajo, los cuales generan una serie de consecuencias tanto para el trabajador y su familia, como para la empresa, ya que provocan que los gastos de operación sean mayores, afectando así la productividad y la calidad de los productos.

Se destaca que el 92% presenta una buena comunicación entre las diversas áreas de la empresa, el 87% de los diversos equipos que usan los colaboradores favorecen de manera práctica y eficiente al desarrollo de sus tareas y el 83% realiza actividades para mejorar el clima laboral, por otro lado, el 24% no motiva a sus colaboradores a la realización de pausas activas, el 54% de los colaboradores siente incertidumbre de su futuro laboral y el solo el 38% tiene una carga laboral excesiva. (Ver figura 14).

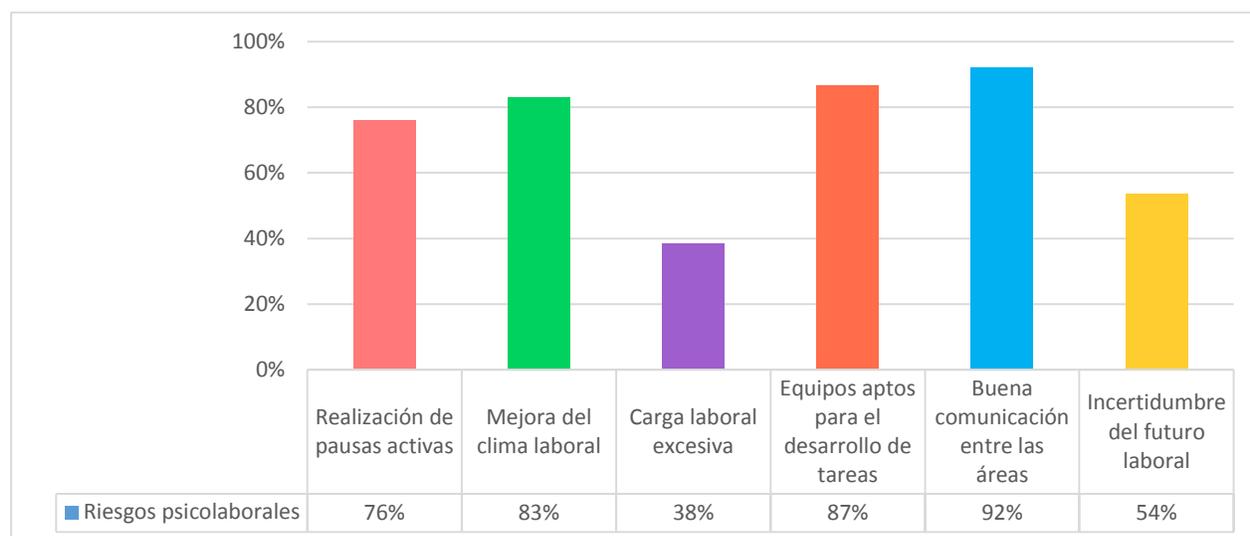


Figura 14. Factores de riesgos psicolaborales a los que se exponen los colaboradores. Fuente elaboración propia.

Se refleja un panorama medianamente positivo frente a los riesgos psicolaborales, ya que un porcentaje significativo de los colaboradores no cuenta con pausas activas, ni tampoco con el apoyo suficiente para no tener una carga laboral excesiva, para así poder desarrollar de manera efectiva sus tareas, estos aspectos pueden generar estrés laboral o estresor, los cuales pueden causar daño psicológico, físico e incluso social en las personas (Trabajo, 2007); otro aspecto importante es que las empresas no brindan seguridad sobre el futuro laboral de sus colaboradores, esto se debe a que como se mencionó anteriormente, la mayoría son contratados por la modalidad de turnos, lo cual genera una rotación constante de personal.

Se destaca que el 95% de las organizaciones tiene señalización y demarcación en las diferentes áreas de la empresa, así como rutas de acceso, salida de emergencia, áreas de trabajo, entre otras y tan solo el 73% de los colaboradores con discapacidad tienen fácil acceso a todas las áreas de la empresa, por otro lado, el 34% de las organizaciones no cuenta con un centro de primeros auxilios. (Ver figura 15).

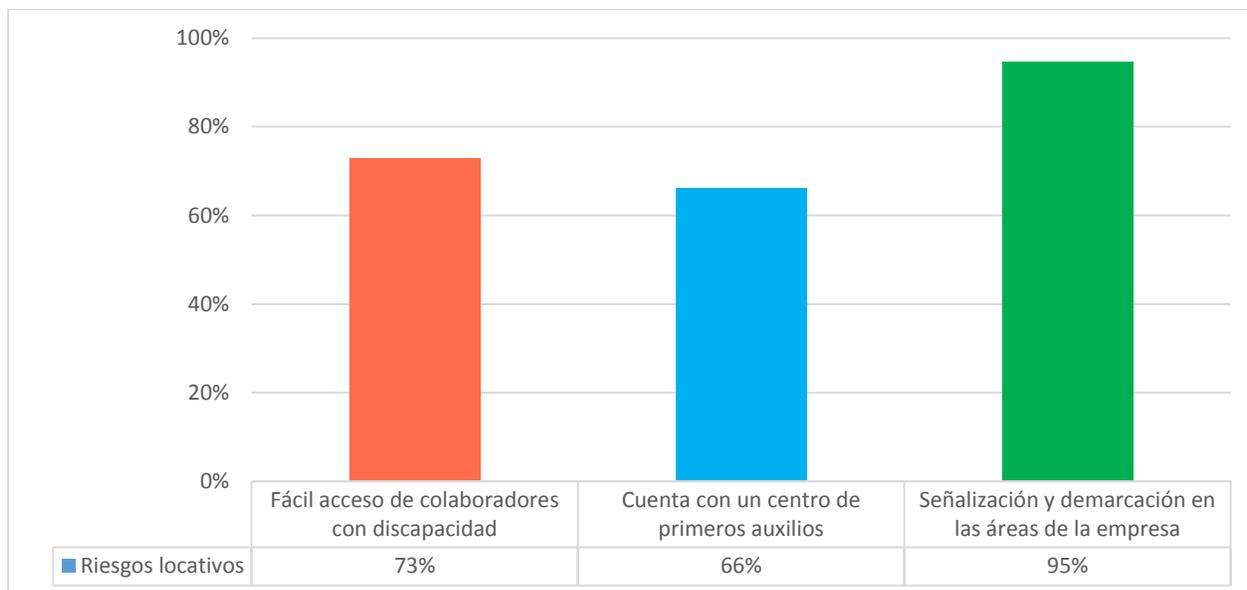


Figura 15. Factores de riesgos locativos a los que se exponen los colaboradores. Fuente elaboración propia.

Se refleja un panorama medianamente positivo frente a los riesgos locativos, ya que un porcentaje significativo de organizaciones no cuenta con fácil acceso de colaboradores con discapacidad y tampoco con un centro de primeros auxilios, el cual es una obligación como empresa, tal y como lo establece (Secretaría distrital de salud (Bogotá), 2007) “Los establecimientos de comercio y centros comerciales con más de 2.000 metros cuadrados, además del botiquín de primeros auxilios, deben contar con un espacio físico dotado con implementos básicos definidos en el numeral 4 del presente artículo” (p. 6).

Discusión

Respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST, poco a poco las empresas van dirigiendo sus esfuerzos para lograr implementarlo en el menor tiempo posible; esto refleja un buen panorama, ya que los gerentes lo ven como una inversión tanto para su colaboradores (Dinesh & Senthil, 2019), como para la empresa (Gazca Herrera, L. A., Sánchez Hernández, G. L., Culebro Castillo, K., & Zabala Arriola, O., 2019), y no como un gasto o un requisito que exige la ley, esto es coherente con lo que afirma (Nishikido, 2006) la necesidad de contar con herramientas para que las personas que hacen parte de las pymes, para así promover iniciativas y una cultura sobre las actividades de SST, con el tiempo el número de empresas que implementen los SGSST aumentarán, ya que los gerentes están cada vez más interesados en incluir este tema en sus procesos corporativos, las empresas colombianas presentan razones fundamentales para implementar el sistema; como parte de la convicción de las directivas de la empresa sobre los beneficios que se pueden obtener (Puello-Socarrás & Vargas, 2019), y la otra es la obligación por parte de las normas legales (Sánchez Pinilla, 2016), El panorama es preocupante, respecto a la implementación del COPASST y sus reuniones periódicas que deben realizar los hoteles, ya que el 57% de estas organizaciones no realiza reuniones de este tipo, esto implica multas y sanciones legales, tal y como lo establece (Ministerio de Trabajo - República de

Colombia, 2015) en el Decreto 472 del año 2015 no contar con este comité genera multas hasta por 500 SMMLV, suspensión de sus actividades, e incluso, el cierre definitivo,

En temas relacionados con la identificación de peligros y evaluación de los riesgos lo hacen de acuerdo a la normatividad (Wami, S.D., Dessie, A. & Chercos, D.H, 2019), ya que gran parte de los colaboradores se encuentran protegidos contra los riesgos químicos, se pueden mejorar aspectos como capacitar al personal para manipular estos materiales peligrosos, al igual que informarlos sobre la importancia del uso de elementos de protección para así evitar accidentes que pueden llegar a perjudicar su salud, esto es coherente con lo que afirma (Ministerio de Trabajo - República de Colombia, 1994) específicamente la ley 55 de 1993 y el decreto-ley 1295 de 1994, como sucede con los riesgos biológicos ya que gran parte de los colaboradores se encuentran protegidos frente a los existentes en cada una de estas organizaciones, por otro lado, el bajo índice de colaboradores con vacunas se debe a que la mayoría de estos son contratados por la modalidad de turnos y al existir una constante rotación de personal, no se obliga al empleado a contar con estas; sin embargo, es de vital importancia velar por la salud de los colaboradores, (Congreso de Colombia, 1979), en cuestión del factor psicosocial pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas (Gascón, S., Masluk, B., Montero-Marin, J. et al., 2019), (Torres-Flórez D. , 2020). En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y bienestar (Gil-Monte, 2012), (p. 238), en los hoteles es necesario tener buenas prácticas respecto al manejo de los riesgos y contar con buenas practicas que aporten al bienestar de los turistas (Schlemmer, Blank, Bursa, Mailer, & Schnitzer, 2019).

Conclusiones

Gran parte de las organizaciones hoteleras tiene conocimiento sobre un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de estos, más de la mitad lo comenzó a implementar a partir del año 2008, Solo un poco más de la mitad cuenta con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), esto se debe a que varias de las organizaciones se encuentran en proceso de establecer sus SG-SST.

Un poco menos de la mitad fueron creados entre los años 2007 y 2012, estos comenzaron a implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a partir del año 2007, esta cifra que se mantuvo constante en los siguientes años y en el 2018 presentó una participación notoria. Más de la mitad no realiza reuniones del COPASST, el porcentaje restante las realiza mensualmente, tal y como lo establece la ley; estas cifras son preocupantes debido a que el decreto 472 del año 2015 establece que la no implementación del COPASST generará multas hasta por 500 SMMLV, suspensión de actividades, e incluso, cierre definitivo en casos graves.

Un poco menos de la mitad elige a sus representantes del COPASST por medio de votación general de colaboradores, el resto son elegidos por libre nombramiento del gerente y libre nombramiento del área de salud y seguridad. La administradora de riesgos laborales con más participación es positiva, esto genera una gran oportunidad de negocio para las demás, ya que la mayoría de los hoteles aún se encuentra en proceso de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Por ser hoteles PYMES, el nivel de riesgo en el mayor de los casos es de tipo 2 (riesgo bajo), de estos, menos de la mitad destina un máximo de dos horas para cumplir con sus objetivos tal y como lo establece la ley. Un poco más de la mitad realiza la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, de estas, mucho menos de la mitad las realiza anualmente, otras la realizan

semestral y mensualmente. Gran parte de los hoteles refleja un buen panorama con respecto a los riesgos físicos, esto significa que se preocupan por la salud y seguridad de sus colaboradores.

Los riesgos químicos reflejan un panorama positivo, aunque pueden mejorar aspectos como capacitar al personal para manipular materiales peligrosos y a su vez, enseñarles la importancia del uso de elementos de protección. Se destaca una constante rotación de personal, ya que son contratados por la modalidad de turnos, lo cual hace que no se exijan oficialmente las vacunas necesarias para evitar contagio de infecciones en el puesto de trabajo, además de esto, menos de la mitad de los lugares de trabajo no se encuentran protegidos frente a plagas.

Se destaca un panorama muy positivo con respecto a los riesgos eléctricos, se implementan todas las medidas necesarias para evitar accidentes laborales. Se refleja una carga laboral excesiva en los colaboradores, estos no están teniendo el apoyo suficiente para desarrollar de manera más efectiva sus tareas, por otro lado, las empresas no brindan seguridad sobre el futuro laboral de estos, ya que la rotación de personal es constante. Un poco menos de la mitad refleja que no se realizan periódicamente a los empleados exámenes médicos para prevención y detección temprana de enfermedades laborales, al igual que tampoco se realizan al finalizar el contrato laboral, esto es preocupante debido a que la organización debe velar siempre por el bienestar del colaborador ya sea que haga parte o no de esta. Un poco menos de la mitad destaca que no se realizan actividades de vigilancia epidemiológica, esto es preocupante, debido a que no determinan completamente los riesgos existentes en los puestos de trabajo de los colaboradores. Un poco menos de la mitad refleja que no cuenta con un centro de primeros auxilios, sitio que se debe tener, ya que la ley lo establece.

Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: MC Graw-Hill.
- Congreso de Colombia. (24 de Enero de 1979). *Ley 9*. Obtenido de http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2019). *Protección y Seguridad*. Obtenido de <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2019/09/Proteccion-y-Seguridad-Mayo-Junio-2019-min.pdf>
- CotelcoMeta. (2018). *COTELCO, Asociación Hotelera y Turística de Colombia*. Obtenido de <https://www.cotelcometa.com.co/>
- Dinesh, L., & Senthil, V. (2019). The impact of HRM practices on job satisfaction in the select Star Hotels of Coimbatore. *IJITEE*, 8(10S), 180-191. doi: <http://doi.org/10.35940/ijitee.J1033.08810S19>
- Gascón, S., Masluk, B., Montero-Marin, J. et al. (2019). Areas of work-life in Spanish hostelry professionals: explanatory power on burnout dimensions. *Health Qual Life Outcomes*, 17(133). doi: <https://doi-org.unillanos.basesdedatosezproxy.com/10.1186/s12955-019-1201-2>
- Gazca Herrera, L. A., Sánchez Hernández, G. L., Culebro Castillo, K., & Zabala Arriola, O. (2019). Diagnóstico del uso de herramientas tecnológicas para la gestión y apoyo del liderazgo en las PYMES. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 6(1), 69-83. doi: <https://doi.org/10.22579/23463910.85>
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241. Obtenido de https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext&tlng=es
- Ministerio de Gobierno - República de Colombia. (1994). *Decreto 1295*. Bogotá. Obtenido de https://www.casur.gov.co/documents/20181/29329/1994_Decreto+1295/60dbfa9a-a761-471c-93e1-096a56d6d237

- Ministerio de Trabajo - República de Colombia. (1986). *Resolución 2013*. Bogotá. Obtenido de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>
- Ministerio de Trabajo - República de Colombia. (1994). *Decreto 1295*. Bogotá. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
- Ministerio de Trabajo - República de Colombia. (2015). *Decreto 1072*. Bogotá. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>
- Ministerio de Trabajo - República de Colombia. (2015). *Decreto 472*. Bogotá. Obtenido de <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019781>
- Ministerio de trabajo y seguridad social - República de Colombia. (22 de Mayo de 1979). *Resolución 2400*. Bogotá. Obtenido de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>
- Netquest. (2018). *Netquest*. Obtenido de <https://www.netquest.com/es/panel/calculadora-muestras/calculadoras-estadisticas?submissionGuid=76bedfa9-b695-43a6-8ced-e44ad610e95f>
- Nishikido, N. Y. (2006). *Development of multi-dimensional action checklist for promoting new approaches in participatory occupational safety and health in small and medium-sized enterprises*. Obtenido de https://www.jniosh.go.jp/oldsite/old/niih/en/indu_hel/2006/pdf/indhealth_44_1_35.pdf
- Puello-Socarrás, G., & Vargas, L. (2019). Salud Ocupacional y su enfoque social dentro de trabajos de grado en Universidades de Bogotá. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 33(1), e1595. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v33n1/1561-2902-ems-33-01-e1595.pdf>
- Sánchez Pinilla, M. R. (2016). *Repository Universidad Militar*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14379/1/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf>
- Schlemmer, P., Blank, C., Bursa, B., Mailer, M., & Schnitzer. (2019). Does Health-Oriented Tourism Contribute to sustainable mobility? *Sustainability*, 11(2633), 1-15. doi: <http://dx.doi.org/10.3390/su11092633>
- Secretaría distrital de salud (Bogotá). (2007). *Resolución 075 de 2007*. Obtenido de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-705-de-2007/>
- Torres-Flórez, D. (2018). *Medición de impactos de gestión humana en pymes, Grupo de investigación GYDO, Universidad de los Llanos, Villavicencio*.
- Torres-Flórez, D. (2020). La generación de valor entre las personas y las organizaciones. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 4-8. doi: <https://doi.org/10.22579/23463910.211>
- Trabajo, A. E. (2007). *European Agency for Safety and Health at Work*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/7807118>
- Wami, S.D., Dessie, A. & Chercos, D.H. (2019). The impact of work-related risk factors on the development of neck and upper limb pain among low wage hotel housekeepers in Gondar town, Northwest Ethiopia: institution-based cross-sectional study. *Environ Health Prev Med*, 24(27). doi:<https://doi-org.unillanos.basesdedatosezproxy.com/10.1186/s12199-019-0779-7>