

**APOYO AL DISEÑO DE LA DOCUMENTACION DE LAS FASES: PLANEAR
Y HACER DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN LA EMPRESA LUCKY TOWN CASINO S.A.S**



ADALBERTO LOZANO MERCADO

UNIVERSIDAD DE CORDOBA

FACULTAD DE INGENIERIAS

INGENIERIA INDUSTRIAL

MONTERIA – CORDOBA

2019

**APOYO AL DISEÑO DE LA DOCUMENTACION DE LAS FASES: PLANEAR
Y HACER DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN LA EMPRESA LUCKY TOWN CASINO S.A.S**

ADALBERTO LOZANO MERCADO

TUTOR DOCENTE:

Ing. YINA GOMEZ

TUTOR EMPRESA: INDIRA DIAZ

DIRECTOR (A) ADMINISTRATIVA

LUCKY TOWN CASINO S.A.S

UNIVERSIDAD DE CORDOBA

FACULTAD DE INGENIERIAS

INGENIERIA INDUSTRIAL

MONTERIA – CORDOBA

2019

TABLA DE CONTENIDO

Pagina

INTRODUCCIÓN	7
1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	10
1.1. RAZON SOCIAL Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....	10
1.2. PUBLICIDAD WEB DE LA EMPRESA	11
1.3. PLATAFORMA ESTRATEGICA	11
1.3.1. Logotipo	11
1.3.2. Slogan.....	11
1.3.3. Misión	12
1.3.4. Visión	12
1.3.5. Valores corporativos	12
1.4. SERVICIOS OFRECIDOS POR LUCKY TOWN CASINO S.A.S.	12
1.4.1. Juegos Ofrecidos:	12
1.4.2. Servicios adicionales.....	13
1.5. POLITICAS DE LA ORGANIZACIÓN	13
1.5.1. Política integral de gestión	13
I. POLÍTICA DE CALIDAD (ISO 9001:2015).....	13
II. POLITICA DE SEGURIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTROS	13
III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y CALIDAD:.....	14

1.5.2. Política de prevención de acoso laboral	14
1.5.3. Política de no alcohol y drogas	15
1.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	16
1.6.1. Organigrama.....	17
1.7. PROCESOS	18
1.7.1. Procesos estratégicos.....	18
1.7.2. Procesos misionales	18
1.7.3. Procesos de apoyo	18
1.7.4. Procesos de evaluación y control	18
1.7.5. Mapa de procesos	19
2. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO	19
3. DIAGNOSTICO	20
4. OBJETIVOS	21
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	21
4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	21
5. MARCO REFERENCIAL	22
5.1. EVALUACION INICIAL.....	26
5.2. PLANIFICACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	28
5.3. EJECUCION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	28

5.4. VERIFICACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	29
5.5. MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	29
5.6. MARCO CONCEPTUAL.....	29
5.7. MARCO LEGAL.....	34
6. DESCRIPCION DE LA PRACTICA PROFESIONAL.....	36
6.1. ACTIVIDADES PROGRAMADAS	36
7. ACTIVIDADES DESARROLLADAS	38
8. APORTES DEL ESTUDIANTE	45
9. CONCLUSIONES	47
10. RECOMENDACIONES	48
11. BIBLIOGRAFIA	49
12. ANEXOS	50

LISTA DE TABLAS

Pagina

<i>Tabla 1. Centros de trabajo de LUCKY TOWN CASINO S.A.S.....</i>	10
<i>Tabla 2. Fases de adecuación, transición y aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....</i>	23
<i>Tabla 3. Actividades programadas SG-SST para LUCKY TOWN CASINO 2019.....</i>	36

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1. Logotipo de la empresa LUCKY TOWN CASINO S.A.S.....</i>	11
<i>Figura 2. Organigrama de LUCKY TOWN CASINO S.A.S.....</i>	17
<i>Figura 3. Mapa de procesos de LUCKY TOWN CASINO S.A.S.....</i>	19
Figura 4. Fases y Fechas establecidas por la resolución 0312 de 2019.....	26

INTRODUCCIÓN

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. Es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse a sí mismo [1]. Dentro del medio laboral, el hombre interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden generar consecuencias tanto positiva o negativamente. Por eso se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para la persona, empresa y la sociedad.

Se genera entonces una relación entre la SALUD y el TRABAJO, entendida como el vehículo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud acarrea dicha labor. Este conjunto de variables que definen la realización de la tarea y el entorno en que ésta se realiza se denomina CONDICIONES DE TRABAJO, constituidas por factores del medio ambiente, de la tarea y de la organización.

La OIT en su constitución establece que “los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo” [2]. Según estudios realizados por la OIT cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales. Además del inmenso sufrimiento que esto causa a los trabajadores y sus familias, la economía también se ve afectada, las indemnizaciones, las jornadas laborales perdidas, el ausentismo, las interrupciones de la producción, la formación y la readaptación profesional y los costes de la atención sanitaria representan alrededor del 3,94 por ciento del PIB mundial.

El Convenio N° 155 de la OIT, de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores (recientemente ratificado por la Argentina) y la Recomendación N° 164 que le acompaña, destacan la importancia de la participación tripartita (empleadores, trabajadores y Estado) en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo [3].

En Colombia la seguridad y salud en el trabajo empieza a desarrollarse a inicios del siglo XIX, con el presidente electo Rafael Uribe Uribe, que trata como tema principal la Ley 57

“**la seguridad en el trabajo**”, lo que posteriormente 11 años más tarde en 1915 se inicia como la «*Ley Uribe*» donde se tratan los temas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, la primera Ley relacionada a este tema del país [4].

La Ley Uribe dio inicio a las leyes de salud ocupacional, posteriormente siguieron otras que dieron más fuerza a los planes de advertir y proteger al trabajador de los peligros a los que está sometido en su labor.

En el año 1938 se creó la Ley 96 y dio nacimiento a la entidad que hoy conocemos como **Ministerio de Protección Social**. Pero es en 1945 cuando se afianzan las bases de la salud ocupacional en Colombia, pues es en este año que se aprueba la Ley 6 o Ley General del Trabajo, donde se promulgaban las distintas disposiciones sobre las convenciones, asociaciones, conflictos y jurisdicciones colectivas en asuntos laborales.

El último Decreto 1072 de 2015 le da un vuelco total a la seguridad y salud en el trabajo en el país. A través de este se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015 DURST), publicado por el ministerio del trabajo y el cual establece en su Libro 2, Parte 2, Título 4, y Capítulo 6, da a conocer las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y que se debe instaurar en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo[5]. Además del presente Decreto, el Ministerio del trabajo también publicó la resolución 0312 de 2019 por medio de la cual se establecen los estándares mínimos de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para los empleadores y en el cual se definen las fechas límites para el cumplimiento de las diferentes fases de dicho sistema. [6]

Para dar cumplimiento a la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** decidió realizar un convenio con la universidad

con el fin de mediante las prácticas profesionales de sus estudiantes darles gestión a las actividades del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

El presente informe reúne las diferentes actividades que el estudiante desarrolló dentro de su periodo de práctica profesional en la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** de la ciudad de Montería en el área de seguridad y salud en el trabajo, partiendo desde la presentación de la organización y detallando el área de trabajo, presentado un diagnóstico acerca del estado en que se encontraba dicha área, estableciendo los objetivos bajo los cuales se desarrollan las actividades y un marco referencial dentro del cual se describen aspectos conceptuales y legales. Posteriormente se describen las diferentes actividades desarrolladas, destacando los aportes realizados por el estudiante a la empresa y proporcionando una serie de recomendaciones que ayudaran al mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

Palabra clave: Salud, seguridad, trabajo

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

1.1. RAZON SOCIAL Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA

LUCKY TOWN CASINO S.A.S es una empresa constituida como sociedad simplificada por acciones dedicada a ofrecer espacios de diversión y entretenimiento por medio de Instrumentos de Juego de Suerte y Azar, trabajando de manera permanente para brindar un ambiente confortable basado en el respeto y el aprecio por nuestros clientes, con Talento Humano altamente calificado que presta sus servicios en las ciudades de Montería, Santa Marta y Sincelejo y que cuenta con más de 50 colaboradores.

La empresa LUCKY TOWN CASINO S.A.S cuenta con los siguientes centros de trabajo:

Tabla 3. Centros de trabajo de LUCKY TOWN CASINO S.A.S

Nombre Centro de trabajo	Dirección	# de Trabajadores
GRAN CASINO LUCKYTOWN N. 1	ESTABLECIMIENTO MONTERIA	10
LUCKY TOWN N°.1	ESTABLECIMIENTO MONTERIA	10
LUCKY TOWN N°.2	ESTABLECIMIENTO MONTERIA	10
LUCKY TOWN NO. 3.	AGENCIA SANTAMARTA	10
LUCKY TOWN NO.4	AGENCIA SANTAMARTA	10

Fuente. Documento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

1.2. PUBLICIDAD WEB DE LA EMPRESA

Prepárate para vivir noches llenas de diversión y entretenimiento en la Capital de Córdoba. A las orillas del río Sinú se encuentra la ciudad de Montería, una ciudad que se destaca por su alta afluencia comercial, en poco tiempo de su creación ya hay más de 10 proyectos de centros comerciales y en uno de ellos, el Centro Comercial Alameda, queda ubicado el casino más importante de la ciudad, el CASINO LUCKY TOWN.

Este Casino ofrece a sus residentes y visitantes una variada oferta de juegos, entre ellos, millonarios premios progresivos, modernas máquinas paga monedas, y cientos de promociones permanentes que acompañaran la suerte de todo el que lo visite

CASINO LUCKY TOWN Montería cuenta con un calendario lleno de presentaciones artísticas con artistas locales y nacionales, que hacen de él la mejor opción para disfrutar junto a amigos y familiares, momentos inolvidables llenos de música y espectáculos.

Ya sabes, la “Perla del Sinú” te espera con los brazos abiertos para que vivas noches llenas de diversión, entretenimiento y buena comida. Vive la experiencia y llénate de suerte.

1.3. PLATAFORMA ESTRATEGICA

1.3.1. Logotipo



Figura 5. Logotipo de la empresa LUCKY TOWN CASINO S.A.S

Fuente Plataforma estratégica LUCKY TOWN CASINO S.A.S

1.3.2. Slogan

“Prepárate para ganar en grande!”

1.3.3. Misión

Somos una empresa que ofrece espacios de diversión y entretenimiento por medio de Instrumentos de Juego de Suerte y Azar, trabajamos de manera permanente para brindar un ambiente confortable basado en el respeto y el aprecio por nuestros clientes, con Talento Humano altamente calificado para satisfacer sus expectativas, e innovación constante en tecnología aplicada al negocio

1.3.4. Visión

Ser el referente en diversión y entretenimiento en los Casinos de Colombia en el año 2025

1.3.5. Valores corporativos

- ✓ Reconocimiento: Valoramos nuestra gente, celebramos sus logros, nos conectamos como equipo y mantenemos una excelente comunicación.
- ✓ Pasión por el servicio: Somos apasionados, amigables y dispuestos a servir; orientamos nuestras acciones a la satisfacción permanente de las necesidades y expectativas de nuestros clientes.
- ✓ Excelencia en la ejecución: Trabajamos con calidad, método y responsabilidad, hacemos que las cosas pasen, nos enfocamos en alcanzar resultados superiores y nos retamos continuamente.
- ✓ Crecimiento: Nos gusta mejorar, avanzar e innovar, construimos acciones para lograr la excelencia asegurando la ejecución de las metas, generando valor a nuestros grupos de interés.

1.4. SERVICIOS OFRECIDOS POR LUCKY TOWN CASINO S.A.S.

1.4.1. Juegos Ofrecidos:

A continuación, serán nombrados los principales juegos ofrecidos por el **LUCKY TOWN CASINO**.

- Ruleta
- Black Jack

- Video Poker
- Texas Hold'em
- Baccarat

1.4.2. Servicios adicionales

Los servicios adicionales que ofrecen los casinos permiten que los clientes tengan más opciones de entretenimiento y es una forma de agregar valor a la visita del apostador.

- Servicio de camarera: permite que el jugador sea atendido sin necesidad de interrumpir su juego o desplazarse a través del establecimiento.
- Servicio de bebidas: es una costumbre clásica de los casinos ofrecer bebidas a los clientes. Las bebidas constituyen un gran aliado para los casinos debido a que a mayor grado de alcohol en los jugadores permite que aumente el deseo de apostar.

1.5. POLITICAS DE LA ORGANIZACIÓN

1.5.1. Política integral de gestión

I. POLÍTICA DE CALIDAD (ISO 9001:2015)

Nos comprometemos a satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés a través de diversión, calidad en el servicio y confianza.

II. POLITICA DE SEGURIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTROS

Nos comprometemos a identificar, valorar, administrar y controlar los Riesgo para garantizar la seguridad en los procesos de la cadena de suministros.

“Para lograr lo anterior, contamos con un talento humano competente, confiable y orgulloso de trabajar en nuestra Compañía, recursos necesarios, procesos ágiles y adecuados gestionando controles que permitan mitigar las amenazas y riesgos para alcanzar los objetivos de la Organización, dentro de una filosofía de responsabilidad social empresarial y mejoramiento continuo”.

III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y CALIDAD:

- Aumentar el valor de la compañía.
- Ampliar y desarrollar la base de clientes.
- Posicionar nuestras marcas proyectando cultura de entretenimiento.
- Redefinir los procesos orientados al cliente interno y externo
- Diversificar productos y servicios para crear nuevas ofertas de valor.
- Aumentar nuestra cobertura.
- Desarrollar el talento y fortalecer las competencias comerciales.
- Generar orgullo y fidelizar a nuestros colaboradores.
- Desarrollar y fortalecer la cultura organizacional entorno a los valores.
- Desarrollar e integrar sistemas y plataformas de información de todas las áreas

1.5.2. Política de prevención de acoso laboral

Conscientes de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, en LUCKY TOWN CASINO S.A.S se ha creado el Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores de la empresa, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

En aras de la prevención LUCKY TOWN CASINO S.A.S., realizará actividades como: Sensibilización y capacitación sobre acoso laboral para todo personal, en temas que fortalezcan la relación tales como el manejo de conflictos, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, llevar a cabo, cuando hubiere lugar, el procedimiento contemplado en el capítulo XX artículos 77 del reglamento interno de trabajo, el cual contempla mecanismo de prevención de abuso laboral y procedimiento interno de solución.

LUCKY TOWN CASINO S.A.S se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la

calificación de acoso laboral, a facilitar los medios necesarios para tal fin, a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, según resoluciones No. 652 y 1356 de 2012.

El no cumplimiento de esta política será considerado una falta grave y como tal se le dará el manejo contemplado en el capítulo XVII, artículo 70 del reglamento interno de trabajo de LUCKY TOWN CASINO S.A.S

1.5.3. Política de no alcohol y drogas

Es política de LUCKY TOWN CASINO S.A.S conservar la seguridad, la salud física y psicológica de sus trabajadores y contratista, enfocándose en la prevención de enfermedades por el consumo de alcohol, tabaco y de cualquier tipo de sustancia psicoactiva que afecte el estado de conciencia de sus empleados dentro de las instalaciones o centros de trabajo de la empresa.

Es bien claro que el uso inadecuado de estas sustancias, afecta la psiquis del individuo y conlleva a efectos adversos sobre los demás empleados, la seguridad, la productividad, la eficiencia en la ejecución de las actividades laborales y el entorno en que se desarrollen; es por esto que la posesión, uso, consumo, venta de alcohol, sustancias alucinógenas y/o drogas, en las horas laborales, dentro o fuera de las instalaciones, así como conducir vehículos u operar equipos bajo los efectos de dichas sustancias está estrictamente prohibido tanto para empleados como para contratistas; este tipo de acciones se sancionaran teniendo en cuenta la normatividad vigente y reglamento interno de LUCKY TOWN CASINO S.A.S

LUCKY TOWN CASINO S.A.S podrá realizar en cualquier momento inspecciones y pruebas para determinar niveles de consumo de sustancias alucinógenas, psicoactivas y de alcohol entre sus colaboradores y contratista y en caso de cualquier accidente. La violación de esta política, así como la oposición a las inspecciones o toma de muestras, se considera falta grave y en consecuencia la empresa podrá adoptar medidas

disciplinarias, inclusive dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley, según sea el caso.

LUCKY TOWN CASINO S.A.S se compromete a implementar programas y/o actividades que permitan divulgar, promover y asegurar el cumplimiento de esta política y a designar el Recurso Humano y financiero necesario para su cumplimiento y espera por su parte, la colaboración de todos los trabajadores, participando activamente en los programas de sensibilización y capacitación.

Es responsabilidad de todos los trabajadores y contratistas de LUCKY TOWN CASINO S.A.S el cumplimiento de esta política en el desarrollo de las obligaciones laborales.

1.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

LUCKY TOWN CASINO S.A.S tiene una estructura organizacional funcional, basándose en las tareas de cada colaborador. Dentro de la estructura de la empresa tenemos los siguientes departamentos. Asamblea de accionista, Gerencia general, Tesorería, dirección de casino, director de calidad, dirección de control de juegos y videos, talento humano, dirección de seguridad, relaciones públicas y ventas, dirección de mesas, dirección de máquinas, jefe de recaudo, dirección técnica y de mantenimiento.

1.6.1. Organigrama

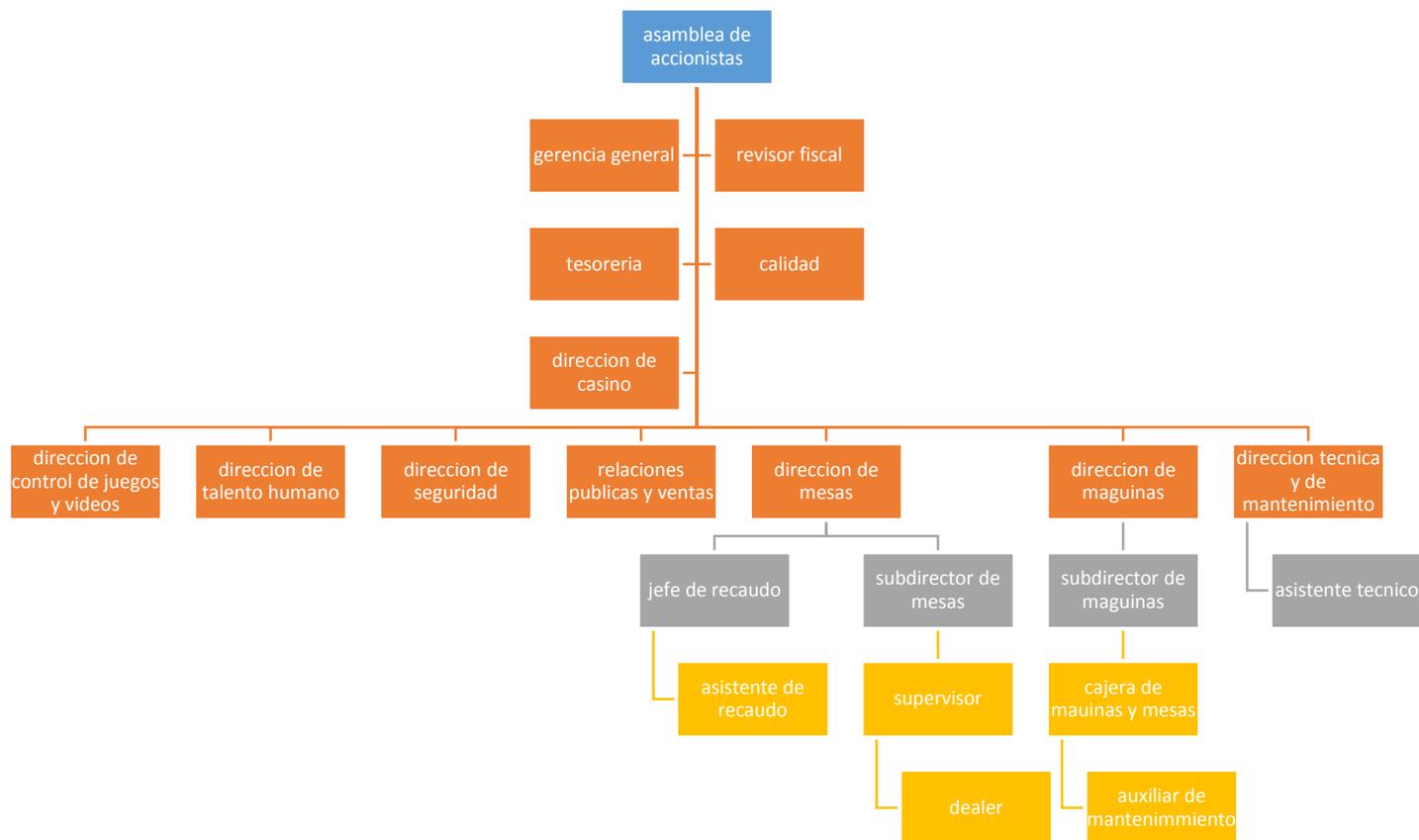


Figura 6. Organigrama de LUCKY TOWN CASINO S.A.S

Fuente. Sistema de gestión de calidad de LUCKY TOWN CASINO S.A.S

1.7. PROCESOS

La empresa LUKY TOWN CASINO desarrolla su actividad económica mediante la ejecución 4 grupos de procesos que a su vez se encuentran establecidos mediante las 4 fases de ciclo Deming, comúnmente conocido como ciclo PHVA donde se encuentra los siguientes tipos de procesos:

1.7.1. Procesos estratégicos

- Planeación y control
- Gestión comercial y eventos

1.7.2. Procesos misionales

- Caja
- Mesas
- maquinas

1.7.3. Procesos de apoyo

- Recaudo
- Tesorería
- Control de juegos y videos
- Seguridad y vigilancia
- Talento humano
- Gestión de calidad
- Mantenimiento técnico y locativo

1.7.4. Procesos de evaluación y control

- Auditoria Col juegos

1.7.5. Mapa de procesos



Figura 7. Mapa de procesos de LUCKY TOWN CASINO S.A.S

Fuente. Sistema de gestión de calidad de LUCKY TOWN CASINO S.A.S

2. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO

La práctica empresarial se desarrolló como Aprendiz de ingeniería, designado para el apoyo a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015. (DURST)

Dentro de las funciones que se desempeñaron en dicho cargo, se encuentran:

- Apoyo en actividades de promoción y prevención
- Apoyo a las actividades de Copasst
- Apoyo a las actividades de comité de convivencia
- Apoyo a los planes de inducción, reinducción y capacitación

- Organización de la documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Apoyo en la realización del cronograma de actividades propias del SG-SST
- Diseño de procedimientos, formatos, actas e instructivos

3. DIAGNOSTICO

En la actualidad, las empresas suelen verse seriamente afectadas por la aparición de todo tipo de eventos que ponen en riesgo la seguridad y salud de las personas que a diario desarrollan las actividades que aportan valor al proceso productivo del sector. Esto debido a que dentro de las labores que se desarrollan existen de forma predominante todo tipo de riesgos, desde biológicos hasta psicosociales; por lo que se hace fundamental diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

LUCKY TOWN CASINO S.A.S se dedica a ofrecer espacios de diversión y entretenimiento por medio de Instrumentos de Juego de Suerte y Azar. LUCKY TOWN CASINO S.A.S ha velado por mantener estrategias que intervengan en la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales y que esta exposición a los riesgos no repercuta en la calidad de vida de los trabajadores ni su salud física, mental y social. La empresa ha venido adelantando la intervención en gestión de sus factores de riesgo, pero hasta la fecha no ha tenido éxito. En la empresa no se cuenta con un manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo a lo anterior se evidencia la necesidad primordial y a la que se buscara dar solución, consiste en la planeación y diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa LUCKY TOWN CASINO S.A.S teniendo como guía los requisitos y obligaciones establecidos en la Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST aprobada por el Ministerio del Trabajo.

Una vez iniciado el contrato de aprendizaje en LUCKY TOWN CASINO S.A.S Se procedió a realizar el diagnóstico de las condiciones en las que se encontraba el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo encontrándose lo siguiente:

-Los documentos encontrados no tienen código ni versión asignada

- se realizó la evaluación inicial Un 70% de los estándares mínimos no se cumple

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Apoyar en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la empresa LUCKY TOWN CASINO S.A.S de la ciudad de Montería, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, de tal forma que se pueda dar cumplimiento a la normatividad colombiana en Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar la evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, bajo los requisitos mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019, con el fin de identificar las acciones de mejora y establecer su prioridad
- Diseñar los procedimientos, formatos e instructivos necesarios para la mejora y cumplimiento del SG-SST bajo los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 [6].
- Diseñar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias para la sede principal de la empresa LUCKY TOWN CASINO S.A.S conforme a lo que exige el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.25. [5]

5. MARCO REFERENCIAL

Los Programas de Salud Ocupacional que se venían implementando desde la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 consistía en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que debían ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria [7].

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, genero la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo , se debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).(departamento administrativo de la función pública, Marzo de 2017) [5].

En el mes de FEBRERO del presente año, el ministerio del trabajo expidió la resolución 0312 de 2019 por medio de la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes. Estos estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los

empleadores y contratantes en el sistema general de riesgos laborales. La resolución, además, establece unas fases de adecuación, transición y aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. [6]

Tabla 4. Fases de adecuación, transición y aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS	
1	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2019, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	DE JUNIO A AGOSTO DE 2017
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	DE SEPTIEMBRE A DICIEMBRE DE 2017

		<p>Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial.</p> <p>Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2019.</p>		
3	Ejecución	<p>Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realiza durante el año 2019, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento.</p> <p>En el mes de diciembre del año 2019, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2020.</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.</p>	<p>D ENERO A DICIEMBRE DEL 2018</p>
4	Seguimiento y plan de mejora	<p>Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos</p>	<p>DE ENERO A OCTUBRE DE 2019</p>

		<p>En esta fase la empresa deberá:</p> <p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p>Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutado en el año 2019 y lo incorpora al plan del sistema de gestión que se está desarrollando durante el año 2020.</p>	<p>Laborales y según los Estándares Mínimos.</p> <p>El seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.</p>	
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	La efectúa el Ministerio del Trabajo, conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución.	DE NOVIEMBRE DE 2019 EN ADELANTE

Fuente. Resolución 0312 de 2019

A continuación, se presentan las fases y fechas establecidas por la resolución 0312 del 2019 para la adecuación y transición del SG-SST con estándares mínimos.



Figura 8. Fases y Fechas establecidas por la resolución 0312 de 2019

Fuente. Resolución 0312 de 2019

De esta manera, para que la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo pueda entrar en un ciclo de mejora continua debe partir de un evaluación inicial, en la cual se identificaran las prioridades del sistema y se puedan planificar las actividades y directrices para ejecutar y revisaran cada una de las tareas que exige la normatividad nacional vigente, además de realizar la verificación del cumplimiento del sistema para poder identificar las necesidades y ejecutar planes de acción para su mitigación

5.1. EVALUACION INICIAL

La Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se realiza con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo, para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten. [8].

La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa

y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. .

La evaluación inicial debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

- La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;
- La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
- La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;
- La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes' de los trabajadores; la cual debe ser anual.;
- El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;
- La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
- La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y
- Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior. (Artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015)

5.2. PLANIFICACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La resolución 0312 de 2019 establece su anexo técnico que para las empresas de 11 a 50 trabajadores clasificadas con riesgos I, II y III se deben aplicar los siguientes estándares mínimos en su fase de planificación:

- Designación de una persona idónea como responsable del sistema de gestión de seguridad y salud
- Asignación de roles y responsabilidades con el sistema
- Asignación de recursos para la implementación del SG-SST
- Afiliación de todo el personal al sistema de seguridad social integral
- Conformación y funcionamiento del Copasst
- Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Programa de capacitación en promoción y prevención
- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Realización de la evaluación inicial
- Definición de un plan anual de trabajo
- Archivo y retención documental del sistema de gestión de SST

5.3. EJECUCION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la Fase del hacer, la resolución 0312 de 2019 establece su anexo técnico que para las empresas de 11 a 50 trabajadores clasificadas con riesgos I,II y III se establecen los siguientes estándares mínimos:

- Descripción Socio Demográfica y Diagnostico de Condiciones de salud
- Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud
- Evaluaciones Medicas Ocupacionales
- Restricciones y recomendaciones médicas laborales
- Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales
- Identificación de peligros y evaluación y valoración del riesgo
- Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas.
- Entrega de los elementos de protección personal EPP y capacitación en uso adecuado
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Brigada de prevención, preparación y respuestas ante emergencia

5.4. VERIFICACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La fase de verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se realiza mediante **la ejecución de auditorías y revisión por la dirección** siguiendo lo establecido en la resolución 0312 de 2019 establece su anexo técnico que para las empresas de 11 a 50 trabajadores clasificadas con riesgos I, II y III.

5.5. MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Esta fase de mejoramiento es de gran importancia, ya que con la ejecución de esta fase se logra la mejora continua del sistema. Su cumplimiento consta de la realización de acciones de mejora, tales como medidas de prevención, promoción y medidas correctivas con base en los resultados obtenidos en la fase de verificación. El resultado de esto son las recomendaciones al **plan de mejora** conforme a la evaluación de los estándares mínimos

5.6. MARCO CONCEPTUAL

- Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización

en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política (Ministerio del Trabajo, 2015).

- Acción preventiva: Acción para eliminar o minimizar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y estandarizado (Ministerio del Trabajo, 2015).
- 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 (Ministerio del Trabajo, 2015).

- Autor 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 (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Ciclo PHVA: 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. (Ministerio del Trabajo, 2015).

- 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 (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: 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 biomecánicas y psicosociales (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Descripción socio-demográfico: 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 (Ministerio del Trabajo, 2015).
- 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 (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados (Ministerio del Trabajo, 2015)
- 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 (Ministerio del Trabajo, 2015).

- 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 (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades la empresa o una de parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2015)
- 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 (Ministerio del Trabajo, 2015).
- 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 (Ministerio del Trabajo, 2015).

- No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones (Ministerio del Trabajo, 2015).
- 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 (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST. (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Seguridad y salud en el trabajo (SST): La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico,

mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ministerio del Trabajo, 2015).

- Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST): El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, 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. (Ministerio del Trabajo, 2015).

5.7. MARCO LEGAL

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

- La Ley novena de 1979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
- Resolución 2400 de 1979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Decreto 614 de 1984, determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el país.
- Resolución 2013 de 1986, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.

- Resolución 1016 de 1989. reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.
- Resolución 1075 de 1992. Por la cual los empleadores públicos y privados, deberán incluir dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1989 campañas (sic) específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores
- Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1295 de 1994, el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1832 de 1994, por la cual se adopta la tabla de Enfermedades Profesionales.
- Resolución 1401 de 2007, Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
- Resolución 2346 de 2007, Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
- Resolución 652 de 2012, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
- Resolución No. 652 de 2012 Comités de Convivencia Laboral.
- Ley 1616 de 2013, Por medio de la cual se expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1072 de 2015, Capítulo 2.2.4.6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.

6. DESCRIPCION DE LA PRACTICA PROFESIONAL

6.1. ACTIVIDADES PROGRAMADAS

Para dar cumplimiento a las Res. 0312 de 2019 “estándares mínimos del SG-SST” se planeó la realización de las siguientes actividades, acorde al ciclo PHVA

Tabla 3. *Actividades programadas SG-SST para LUCKY TOWN CASINO 2019.*

ACTIVIDADES PLANEADAS
P- RECURSOS
1.1. Responsable del SG-SST
1.2. Asignación de Recursos para el SG-SST
1.3. Capacitación, Inducción y Reinducción en SG-SST, Actividades de Promoción y prevención - P y P
1.4. Responsable del SG –SS, con curso de 50 horas
P- GESTION INTEGRAL DEL SG – SST
2.1. Evaluación y selección de Proveedores y contratistas
2.2. Evaluación e identificación de Prioridades
2.3. Plan que identifique objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado
2.4 Rendición sobre el desempeño
2.5 Identificación, Evaluación para la adquisición de productos y servicios en el SG-SST
Hacer

H- Gestión de la Salud
3.1. Actividades de Promoción y Prevención de la salud
3.2. Investigación de Accidentes de trabajo y enfermedad laboral
3.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de trabajo y enfermedad Laboral
3.4. Medición de la severidad de los AT y EL
3.5. Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
3.6. Medición de la mortalidad de los AT y EL
3.7. Medición de la prevalencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
3.8. Medición de la incidencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
3.9. Medición del Ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.
H- Gestión de Peligros y Riesgos
4.1. Realización de mediciones ambientales, químicas y físicas
4.2. Implementación de medidas de prevención y control/ peligros
4.3. Verificación de medidas de Prevención y Control
4.4. Procedimientos, instructivos, fichas y protocolos de seguridad
4.5 Mantenimiento Periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas

H- Gestión de Amenazas
5.1. Diseñar plan de prevención y atención de emergencias
5.2. Conformación de Brigada de prevención y atención ante emergencia
Verificar
V- Verificación del SG-SST
6.1 Diseño del procedimiento de Auditoria anual del SG_SST
6.2. Diseño de indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST
6.3. Planificación de Auditorias Con el COPAST
Actuar
A- Mejoramiento
7.1. definir Acciones de Promoción y Prevención con base a los resultados del SG-SST
7.2. Toma de Medidas Correctivas, Preventivas y de Mejora
7.3. Ejecución de Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora de la Investigación de Incidentes, Accidentes de trabajo y Enfermedad Laboral
7.4. Implementar Medidas y Acciones Correctivas de autoridades y ARL

Fuente: Autor

7. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

Las actividades que se llevaran a cabo en la práctica empresarial para la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** de la ciudad de Montería, en el área de seguridad y salud en el trabajo fueron las siguientes:

7.1. RESPONSABLE DE SG-SST LUCKY TOWN CASINO S.A.S MONTERIA.

Una vez capacitado a la alta gerencia y a los administradores de LUCKY TOWN CASINO en montería en compañía de la ARL AXA COLPATRIA sobre los aspectos generales del SG-SST, se tomó como primera medida designar a un responsable del SG-SST el cual fue nombrado por el gerente de LUCKY TOWN CASINO. De acuerdo a lo establecido en el apartado 10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, del artículo 2.2.4.6.8 Obligaciones de los Empleadores, del Decreto 1072 de 2015, se diseñó el acta para la delegación del responsable del SG-SST **LUCKY TOWN CASINO S.A.S MONTERIA** y se redactaron sus obligaciones. **Ver Anexo PL-SST- 01**

7.2 ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

De acuerdo a las necesidades y en cumplimiento de los requisitos mínimos legales para el desarrollo del SG-SST de LUCKY TOWN CASINO en montería y con apoyo de la ARL AXA COLPATRIA sobre los aspectos generales del SG-SST, se estableció un documento los roles y responsabilidades de la del SG-SST para la Gerencia, el(la) Responsable del SG-SST de la empresa, Asesores Externos, Trabajadores, Vigía de Seguridad, Comité de Convivencia Laboral y Brigadista. **Ver Anexo PL-SST- 02**

7.3. PRESUPUESTO ANUAL DEL SG-SST

En compañía con la Administradora de Riesgos Laborales AXA COLPATRIA se estableció un presupuesto anual para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del año 2019 para llevar a cabo el cumplimiento de los requisitos mínimos legales, el cual luego de ser elaborado pasó por revisión de la Alta Gerencia del LUCKY TOWN CASINO, y esta aprobó dicho presupuesto. **Ver Anexo PL-SST- 03**

7.4. ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL COPASST

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015 “por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo” se realizó la conformación del COPASST del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** en la cual se escogieron 4 trabajadores, 2 por parte de

la gerencia y 2 por parte de los empleados, dando así cumplimiento al igual número de representante por parte de los empleadores y trabajadores. Luego de definir los nombres de los representantes del COPASST del LUCKY TOWN CASINO S.A.S, se **diseñó** el acta de nombramiento del **COPASST del LUCKY TOWN CASINO S.A.S** y se redactaron sus funciones. **Ver Anexo PL-SST- 04**

7.5. ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Dando cumplimiento a la Resolución 652 de 2012 y a la Resolución 1356 de 2012 y con el fin de evitar el acoso laboral, se realizó la conformación del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S**, en la cual se escogieron 4 trabajadores, 2 por parte de la gerencia y 2 por parte de los empleados. Luego de elegir a los representantes el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL se procedió mediante su primera reunión a elegir a un presidente y un secretario del comité y una vez hecho esto, se diseñó un acta donde se estableció la frecuencia de reunión del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, sus Integrantes y su vigencia. **Ver Anexo PL-SST- 05**

7.6. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.6.11 “Capacitación en seguridad y salud en el trabajo” en el cual se establece que empleador debe proporcionar a sus trabajadores capacitaciones que permitan identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, acorde a las necesidades detectadas en la matriz de peligros y riesgos. Se estableció el PROGRAMA DE CAPACITACIÓN en SST del LUCKY TOWN CASINO S.A.S, donde se redactaron los procedimientos de Inducción y re-inducción de personal, así como la evaluación y seguimiento de este programa. También se elaboraron los formatos de Acta de Capacitación y Acta de Reunión. Ver Anexo PL-SST- 06 (Programa de Capacitación), PL-SST- 06-01 (Acta de Capacitación) y PL-SST- 06-01 (Acta de Reunión)

7.7. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Para dar cumplimiento al Programa de Capacitación de la empresa y promover actividades de prevención entre los empleados, se estableció el PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** basándose en riesgos biomecánicos (riesgo musculoesqueléticos, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas); riesgos público (robos o trasgresiones al personal); riesgo psicosocial (acoso laboral y estrés) todos estos riesgos fueron identificados como riesgos prioritarios para la empresa en colaboración con sus trabajadores; también se anexaron, capacitaciones en evacuación y control del fuego, primeros auxilios, capacitaciones en manejo de conflictos y aspectos del SG-SST . **Ver Anexo PL-SST- 07**

7.8. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se Diseñó y socializo la POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** a todos sus empleados, acorde a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, capítulo 2.2.4.6, indica que la Política de seguridad y salud en el trabajo “Es 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.”. **Ver Anexo PL-SST- 08**

7.9. PLAN ANUAL DE TRABAJO

Luego de una reunión con la ARL AXA COLPATRIA en donde se evaluaron las actividades que se realizaban en materia de SST se encontró una deficiencia en las actividades generadas en el Plan de Trabajo Anual de SST por parte de la empresa. Posterior revisión del PLAN ANUAL DE TRABAJO 2019 del SG-SST del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** se establecieron nuevas actividades con el objetivo de dar cumplimiento a los estándares mínimos del SG-SST y objetivos trazados en la implementación del mismo; dichas actividades con los recursos necesarios, el responsable y una fecha determinada para su ejecución. **Ver Anexo PL-SST- 11**

7.10. GUIA PARA LA CONSERVACIÓN Y CONTROL DE LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST

Para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015, Artículo 2.2.4.6.12. “documentación” y el artículo 2.2.4.6.13. “Conservación de los documentos”. Se estableció un documento guía para LA CONSERVACIÓN Y CONTROL DE LA DOCUMENTACIÓN del SG-SST del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** que tiene como objetivo establecer los lineamientos para la creación y conservación de documentos que le brindarán estructura al Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa LUCKYTOWN CASINO S.A.S. **Ver Anexo PL-SST- 12**

7.11. COMITE DE INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

A partir de una capacitación con la ARL AXA COLPATRIA sobre investigación de accidentes y enfermedades laborales suministrada a la alta gerencia y administradores del casino LUCKYTOWN S.A.S, por recomendación de la ARL se realizó la conformación del COMITE DE INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S regulada por la Resolución 1401 de 2007**, con el fin de establecer causas básicas de los accidentes de trabajo y prevenir su ocurrencia. Se elaboró un acta de nombramiento donde se estipulaban los integrantes del comité y se estableció un procedimiento para la INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO. **Ver Anexo PL-SST- 16 (Acta de designación del comité de investigación de accidentes) y Anexo PL-SST- 17 (procedimiento de investigación de accidentes de trabajo).**

7.12. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Según el artículo 349 del Código Sustantivo de Trabajo que dice: "Los patronos que tengan a su servicio 10 o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad...".Con base a lo anterior luego de una reunión del COPASST de la empresa se dio la orden de elaborar el REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S**; luego de ser aprobado por la alta gerencia, se dio inicio a su socialización con el objetivo de regular los deberes y limitaciones a los que deben ceñirse todos los trabajadores con relación a sus labores y a la convivencia dentro de la empresa. **Ver Anexo PL-SST- 19**

7.13. ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

El perfil sociodemográfico resume las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores. Para dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.24.6.2 se Diseñó la ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRAFICO del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S.** en esta encuesta se describían preguntas relacionadas a grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. **Ver Anexo HA-SST- 01**

7.14. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

Con el objetivo de establecer y documentar los criterios que permitan conocer las condiciones generales de salud de la población trabajadora vinculada a la entidad y priorizar las variables a intervenir, para la promoción y prevención de la salud en el trabajo. Se elaboró el procedimiento de DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S,** en este documento se definen los procedimientos para la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y salida. **Ver Anexo HA-SST- 03**

7.15. REPORTE DE ACCIDENTE E INCIDENTES LABORALES

Con el fin de agilizar el proceso de reporte de accidente e incidentes laborales, se elaboró y socializo a todo el personal el procedimiento de REPORTE DE ACCIDENTE E INCIDENTES LABORALES del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** que contiene un paso a paso de como reportar un accidente de trabajo y posteriormente investigarlo. **Ver Anexo HA-SST- 04**

7.16. METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES

Luego de recibir la capacitación sobre VALORACION Y CONTROL DE RIESGO por parte de la ARL AXA COLPATRIA; la alta gerencia y el personal administrativo tomo como iniciativa la implementación de la GTC-45 para la IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S.** Así se Establecía el procedimiento de

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** con la metodología utilizada por la GTC-45. **Ver Anexo HA-SST- 05**

7.17. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES

Para dar cumplimiento al Decreto 1072 del 2015 Artículo 2.2.4.6.15. se elaboró la MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** aquí se contemplan los riesgos como: riesgos biomecánicos (riesgo musculo-esqueléticos, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas); riesgos público (robos o trasgresiones al personal); riesgo psicosocial (acoso laboral y estrés) **Ver Anexo HA-SST- 05-02.**

7.18. INSPECCIONES

Se elaboró el Procedimiento de Inspecciones de Seguridad del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** el cual es un Proceso administrativo que tiene como finalidad la identificación o localización, análisis y control de actos y/o condiciones inseguras, que encierran la posibilidad de generar alteraciones a la dinámica normal de la organización. **Ver Anexo HA-SST- 06.**

7.19. FORMATO DE ENTREGA DE EPP

Para dar cumplimiento a la normativa de SST la alta gerencia se comprometió a realizar la entrega de elementos de protección personal según lo estipulado en las obligaciones del empleador en el decreto 1072 del 2015; se elaboró la SOLICITUD Y ENTREGA DE EPP para la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S**. Con el fin de formalizar la entrega de estos elementos y reducir el costo por pérdida de los mismos. **Ver Anexo HA-SST- 07.**

7.20. ACTA DE CONFORMACION DE BRIGADAS DE EMERGENCIA

El Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.25, indica que cada empresa “debe implementar y mantener las disposiciones necesarias, en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de

trabajo y todos los trabajadores” para dar cumplimiento a este estándar la alta gerencia junto a los trabajadores de LUCKY TOWN decidieron participar en la creación del plan de emergencia, así como también en la conformación del COMITÉ DE BRIGADAS DE EMERGENCIA del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** luego de elegir a los representante se elaboró un acta donde se encuentran los integrantes del comité y sus funciones. **Ver Anexo PL-SST- 08.**

7.21 PLAN DE EMERGENCIA

La alta gerencia, en compañía de sus colaboradores decidió elaborar el PLAN DE EMERGENCIA de la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** para dar cumplimiento a lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.25. Se elaboró el plan de emergencia de **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** donde se dan a conocer los procedimientos a seguir en cualquier emergencia dentro y fuera de la empresa, así como también las rutas de evacuación, equipos de rescate ubicación de extintores. **Ver Anexo PL-SST- 09.**

8. APORTES DEL ESTUDIANTE

Al inicio de las practicas muchos de los trabajadores de la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S.** no sentían interés sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo y algunos hasta sentían apatía, con el tiempo al realizar las actividades e interactuar con las personas, ya sea en los momentos de descanso, al iniciar o finalizar la jornada, las personas fueron concientizándose y recibiendo el SG-SST como algo que iba a mejorar su bienestar físico, mental y psicológico dentro de la empresa.

En el desarrollo de las actividades, se inició con una evaluación inicial para determinar el estado de desarrollo que tenía la empresa sobre el SG-SST, después se continuo con la socialización de la política de SST, documento importante para generar compromiso en la empresa, tanto en la gerencia como en los empleados, se prosiguió por evaluar los riesgos en los puestos de trabajo e instalaciones y también se realizaron procedimientos documentados.

Se cumplió con la socialización e interiorización de la política empresarial en materia de SST, estableciéndola por escrito y siendo divulgada a todos los trabajadores. Teniendo en cuenta todos los requisitos mínimos que debe tener para esta acorde a la normativa vigente, así mismo con el planteamiento de los objetivos en materia de SST, teniendo en cuenta el estado actual del SG-SST y la Resolución 0312 de 2019 (Requisitos Mínimos del SG-SST) en la empresa, y lo que se quería lograr con la implementación del sistema.

Se consolidó el Plan de Trabajo Anual del año 2019, en el cual se describen todas las Actividades que se deben ejecutar para el funcionamiento del sistema en la organización y para lograr cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST.

Se estableció el presupuesto Anual de trabajo donde se detallan los gastos en Materia de SST que realizara la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** durante el año 2019; este presupuesto fue soportado con cotizaciones realizadas por el estudiante en varias empresas del sector en la ciudad de Montería.

Se Diseñó un procedimiento documental que abre paso a la gestión de la documentación y a la organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual es muy importante para lograr la certificación del sistema. A medida que se revise y se gestione su mejoramiento continuo, evidenciando su cambio de versión documental, se soportara la madurez del SG-SST.

A medida que se gestionaban más actividades del SG-SST los empleados aceptaban y comprendían la importancia de la implementación del SG-SST en la empresa y los beneficios que esto traía consigo. Al momento de establecer la Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles de la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S**, hubo una gran colaboración por parte de los empleados, participando activamente en la identificación y la evaluación de los riesgos.

Con el tiempo, y gracias al diseño de la documentación del SG-SST, se logró poner el primer ladrillo del muro de la Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** de la ciudad de **Montería** donde se puede trabajar en un entorno

saludable, donde no se presenten AT o EL y donde se esté preparado cuando un evento desafortunado ocurra mediante la utilización de su Plan de emergencias.

9. CONCLUSIONES

Después de Realizar un análisis del Decreto 1072 de 2015 en la parte 2, título 4, capítulo 6. Se redactaron los requisitos que debían estar contemplados en el sistema de seguridad y salud en el trabajo de las empresas en Colombia. Esto fue la base fundamental para la planificación del diseño del SG-SST.

Posteriormente se elaboró el plan de mejoramiento para el SG-SST teniendo en cuenta el resultado generado por el diagnóstico de la autoevaluación del SG-SST según la Res. 0312 de 2019 para dar cumplimiento a los requisitos mínimos legales vigentes en materia de seguridad de la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** de la ciudad de **Montería**.

Luego del diagnóstico del SG-SST se Diseñó la documentación de las fases planear y hacer del SG-SST, dejando un sistema listo para entrar a una fase de verificación que deje como salida acciones de mejora

Se realizó el diseño de la política de SST la cual fue aprobada por la alta gerencia y fue firmada por el representante legal para su implementación, se comunicó por medios electrónicos y mediante reuniones realizadas por la empresa y se publicó en un tablero junto con los objetivos de SST y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, visible para cualquier personal que este dentro de la empresa.

Se logró identificar y evaluar los Riesgos presentes en **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** de la ciudad de **Montería**, y proponer mejoras que disminuyan estos riesgos, evitando que lleguen a afectar la salud y la seguridad de los empleados, lo que podría representar una disminución en la calidad de vida de los trabajadores y pérdidas para la empresa

Se creó el Plan de Capacitaciones en materia de SST de la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** de la ciudad de **Montería**, que servirá como fuente de control a los

factores de riesgo presentes en la empresa, instruyendo a los trabajadores sobre como preservar su calidad de vida y reducir el riesgo de accidentes y enfermedades laborales.

Se creó el Plan de emergencias de la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** de la ciudad de **Montería**, así mismo se conformó el **Comité de Brigadistas** esto con el fin de darle atención a las emergencias presentadas en la empresa y salvaguardar así la vida de nuestros colaboradores y clientes.

10. RECOMENDACIONES

Se le recomienda a la alta gerencia y altos mandos de la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** implementar el programa de vigilancia epidemiológica con el objetivo de hacer seguimiento a las enfermedades ocupacionales que puedan presentarse en los empleados, principalmente para ejercer control en enfermedades musculo – esqueléticas debido a las extensas jornadas en donde los trabajadores pasan de pie, y el control auditivo y visual. Que son los principales riesgos a los que están expuestos los trabajadores de **LUCKY TOWN CASINO S.A.S**. Dentro de este programa también se debe incluir las pausas activas realizadas por los operarios de mesas quienes están todo el tiempo de pie realizando sus labores, así mismo el personal de vigilancia. Eso incluye el acompañamiento en sus momentos de descanso para asegurar que estén realizando bien sus estiramientos y los hagan en todas las partes del cuerpo

Se le recomienda a la gerencia que, debido a sus planes de expansión, la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** debe tener en cuenta que el tamaño de esta influye en los requisitos de los estándares mínimos. A medida que la empresa **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** crezca las exigencias del SG-SST van a variar. Por este motivo se le recomienda que empiece a contemplar desde temprano los requisitos de los estándares mínimos estipulados en la Resolución 0312 del 2019 para empresas de más de 50 trabajadores con riesgo I, II y III.

Se le recuerda a la Alta Gerencia del **LUCKY TOWN CASINO S.A.S** que el SG-SST es solo el primer paso para generar un ambiente seguro para los empleados, el sistema debe transcurrir y evolucionar con los años, ya que es guiado por la mejora continua, este

nunca tiene fin ya que no se puede tener un sistema perfecto y siempre habrá algo que mejorar, lo importante es llegar al punto donde los empleados tengan una pertenencia del tema y el pensamiento de autocuidado a su mente, que sean ellos quienes generen sus propias acciones de mejora y generen ideas para continuar creciendo en SST, Evitando eventos que perjudiquen a la empresa, al empleado, o su entorno laboral

11. BIBLIOGRAFIA

[1]. Ministerio de Cultura (2019). APA Style. Recuperado de: <http://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/atencion-al-ciudadano/PLAN%20SG%20SST%202019.pdf>

[2]. Organización Internacional del Trabajo OIT. Día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (28 de abril de 2018). *Para saber más sobre la metodología utilizada para el cálculo de las estimaciones mundiales y sobre los criterios utilizados para la inclusión de las enfermedades relacionadas con el trabajo, sírvanse consultar Global Estimates of Occupational Accidents and WorkRelated Illnesses 2017. (Hämäläinen y otros autores, 2017).* APA Style. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_625298.pdf

[3]. Salud y Seguridad en el trabajo. Aportes para una cultura de prevención (2014). APA Style. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

[4]. Historia de la Salud Ocupacional en Colombia (2013). APA Style. Recuperado de: <http://rramirez2.blogspot.com/2013/04/historia-de-la-salud-ocupacional-en.html>

[5]. Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015. “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” capítulo 6. (s.f).

[6]. Resolución 0312 del 13 de febrero del 2019. “Actualización de Estándares Mínimos del SG-SST”. (s.f).

[7]. Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”.

[8]. Evaluación Inicial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2016). APA Style. Recuperado de: <https://safetya.co/evaluacion-inicial-sg-sst/>

12. ANEXOS

ANEXO 1. PL-SST-0 Evaluación inicial LUCKY TOWN

ANEXO 2. PL-SST-01 Responsable del SG-SST.

ANEXO 3. PL-SST-02 Roles y responsabilidades del SG-SST

ANEXO 4. PL-SST-03 Presupuesto ANUAL del SGSST

ANEXO 5. PL-SST-04 Acta de designación del COPAST

ANEXO 6. PL-SST-05 Acta de constitución de comité de convivencia laboral

ANEXO 7. PL-SST-06 Programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

ANEXO 8. PL-SST-06-01 Acta de Capacitación

ANEXO 9. PL-SST-06-02 Acta de Reunión

ANEXO 10. PL-SST-07 Plan anual de Capacitación 2019

ANEXO 11. PL-SST-08 Política de Seguridad Y Salud en el Trabajo

ANEXO 12. PL-SST-09 Definición de Objetivos.

ANEXO 13. PL-SST-10 Evaluación Inicial del SG-SST

ANEXO 14. PL-SST-11 Plan anual de trabajo 2019

ANEXO 15. PL-SST-12 -01Mecanismo para la rendición de cuentas en la gestión de La SST

ANEXO 16. PL-SST-12 Guia para la conservación y control de la Documentación del SG-SST

ANEXO 17. PL-SST-13 Procedimiento para el cumplimiento de requisitos legales

ANEXO 18. PL-SST-13-01 Matriz de Cumplimiento de Requisitos Legales Aplicables

ANEXO 19. PL-SST-14 Mecanismos de Comunicación

ANEXO 20. PL-SST-15 Procedimiento para la Gestión del Cambio en S.S.T

ANEXO 21. PL-SST-16 Acta de designación COMITE DE INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

ANEXO 22. PL-SST-17 procedimiento investigacion de accidentes de trabajo

ANEXO 23. PL-SST-18 Política de alcohol y drogas

ANEXO 24. PL-SST-19 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ANEXO 25. PL-SST-20 Acta de designación COPASST.

ANEXO 26. HA-SST – 04- 01ACCIDENTES

ANEXO 27. HA-SST-01 Encuesta de perfil Sociodemografico

ANEXO 28. HA-SST-02 Perfil sociodemografico PARDOCORENA

ANEXO 29. HA-SST-03 Procedimiento para el diagnostico de las condiciones de Salud

ANEXO 30. HA-SST-03-01 EJEMPLO Profesiograma por cargos

ANEXO 31. HA-SST-03-02 Socialización de resultados de evaluaciones medicas

ANEXO 32. HA-SST-04 Procedimiento para el reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades

ANEXO 33. HA-SST-04-02 Carta informativa EPS de Accidente de Trabajo

ANEXO 34. HA-SST-04-03 Matriz de seguimiento de Incidentes y Accidentes laborales.

ANEXO 35. HA-SST-04-04 Matriz de seguimiento de casos sintomáticos y enfermedad laboral.

ANEXO 36. HA-SST-05 Metodología de identificación de peligros, Valoración de Riesgos y determinación de Controles

ANEXO 37. HA-SST-05-01 Formato para la Recolección de la Información MIPVRDC

ANEXO 38. HA-SST-05-02 MIPVRDC

ANEXO 39. HA-SST-06 Procedimiento para Inspecciones

ANEXO 40. HA-SST-06-01 Formato para Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ANEXO 41. HA-SST-07 Solicitud y entrega de Elementos de Protección Personal

ANEXO 42. HA-SST-08 Acta de conformación de Brigadas

ANEXO 43. HA-SST-09 PLAN DE EMERGENCIAS