

Propuesta de diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el
establecimiento comercial “Restaurante y Eventos Toro Salvaje”

Estudiantes

Freddy Santiago Murcia Romero

Jonathan Steven Gaitán Molina

Catalina Herrán Pulido

Asesor

Msc. Luz Marleny Moncada Rodríguez

Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo.

Dirección de posgrados

Universidad ECCI

Bogotá, Abril 2019

Propuesta de diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el
establecimiento comercial “Restaurante y Eventos Toro Salvaje”

Estudiantes

Freddy Santiago Murcia Romero

Jonathan Steven Gaitán Molina

Catalina Herrán Pulido

Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo.

Dirección de posgrados

Universidad ECCI

Bogotá, Junio 2019

Resumen

Mediante recolección de información de fuentes primarias, secundarias y terciarias los datos necesarios fueron obtenidos para el análisis completo del contexto de la organización, encaminando a la misma al cumplimiento normativo y a la sinergia dentro de los procesos con todo lo relacionado a la prevención de eventos denominados ATEL.

La propuesta del (SGSTT), elaborado para el establecimiento comercial “Restaurante y Eventos Toro Salvaje”, tiene como finalidad la identificación de posibles accidentes y prevención de los riesgos promoviendo la disminución de estos eventos y de enfermedades laborales, promoviendo dentro de la organización autocuidado y gestión del cambio en materia de salud.

Teniendo como base la (SST) de los colaboradores en los ambientes laborales al igual que el cumplimiento de la normatividad y legislación que regula este cumplimiento, nos enfocamos en proponer un diseño del (SGSST) para la organización Restaurante y Eventos Toro Salvaje, con el apoyo de la parte docente y de la gerencia de la organización, iniciando el proceso con el ánimo de estructurar las bases del sistema en esta entidad por medio de la fase de diseño, reforzando para los especialistas conocimientos y habilidades técnicas en todo lo relacionado con (SST).

Palabras Clave

Peligros, riesgo, matrices de valoración de peligros y riesgos, medidas de prevención y control, seguridad industrial, identificación, control, cocina, ciclo PHVA planificar, señales, gestión.

Abstract

By gathering information from primary, secondary and tertiary sources, the necessary data will be obtained for the complete analysis of the organization's context, directing it to regulatory compliance and synergy within the processes with everything related to the prevention of accidents and occupational diseases.

The purpose of the Occupational (SGSTT), developed for the company Restaurante y Eventos Toro Salvaje, is to identify possible accidents and prevent risks by promoting the reduction of these events and Occupational diseases, promoting within the self-care organization and management of change in health.

Based on the safety and health of employees in all work environments as well as compliance with the regulations and legislation that regulates this compliance, we focus on proposing a design of the occupational health and safety system for the organization "Restaurante and Events Toro Salvaje ", with the support of the teaching staff and the management of the organization, initiating the process with the aim of structuring the foundations of the system in this company through the design phase, reinforcing for the specialists knowledge and technical skills in everything related to "HSE".

Key Words

Hazards, risk, hazard identification matrix and risk assessment, prevention and control measures, industrial safety, identification, control, cooking, PHVA cycle, planning, signs, management.

Índice de Contenido

1. Investigación a Desarrollar	12
2. Problema de Investigación.....	12
2.1. Descripción del Problema.....	12
2.1.1. Formulación o Enunciado Del Problema.....	14
2.1.2. Delimitación o alcance del problema.....	15
2.2. Formulación del Problema.....	16
3. Objetivos	19
3.1. Objetivo General.....	19
3.2. Objetivos Específicos.....	19
4. Justificación y Delimitación.....	21
4.1. Justificación	21
4.1.2. Aportes al estudio del SST.....	22
4.2. Delimitación.....	25
4.3. Limitaciones.....	26
5. Marcos De Referencia.....	27
5.1. Estado del Arte.....	27
5.1.1. Antecedentes De Documentos Nacionales.	27
5.2. Marco Teórico.....	43
5.2.1. Información Nacional	43
5.2.2. Información Internacional.....	49
5.3. Marco Legal	54
5.3.1. Legislación Internacional.....	55
5.3.2. Legislación Nacional.	56
5.3.3. Aplicabilidad Legal.....	61
5.3.4. Matriz legal “Restaurante y Eventos Toro Salvaje”	66
6. Marco Metodológico De La Investigación	67
6.1. Fuentes de Información.....	67
6.2. Fases De Estudio.....	67
7. Resultados o Propuesta de Solución	69
7.1. Diagnóstico de Evaluación	69
7.1.1. Diagnóstico Inicial de Matrices.	69
7.1.2. Perfil Socio Demográfico.	71

7.1.3. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos.	74
7.1.4. Estadísticas de la Empresa.	75
7.2. Investigación de la Información.....	76
7.2.1. Información Nacional e Internacional.	76
7.2.2. Normatividad del SST y Estadísticas del Sector.....	77
7.2.3. Investigación Empresas Similares del Sector.	77
7.3. Análisis de Resultados	78
7.3.1. Análisis del Diagnóstico Inicial.	78
7.3.2. Priorización de Riesgos.....	81
7.3.3. Resultados de Información Investigada.	83
7.3.4. Análisis del diagnóstico	86
7.3.5. Análisis del Sector y Tasas ATEL.	86
7.4. Propuesta de Trabajo y Mejoramiento	86
7.4.1. Propuesta del Plan de Trabajo.....	87
8. Análisis Financiero	89
8.1. Presupuesto de Desarrollo del SGSST.....	89
8.2. Costos legales.....	90
8.3. Beneficios	91
9. Presupuesto de Elaboración del Trabajo	92
10. Conclusiones y Recomendaciones	94
10.1. Conclusiones	94
10.2. Recomendaciones	98
11. Referencias.....	100

Índice de Gráfico

<i>Figura 1.</i> Relación afiliados 2018	23
<i>Figura 2.</i> Relación AT EL 2017	23
<i>Figura 3.</i> Relación Afiliados 2018	24
<i>Figura 4.</i> Relación AT EL 2018	24
<i>Figura 7.</i> Diagrama de GANTT de Ejecución del Proyecto	69
<i>Figura 8.</i> Encuesta Socio – Demográfica.....	73
<i>Figura 9.</i> Priorización de Riesgos GTC 45	75
<i>Figura 10.</i> Nivel de Evaluación Res. 1111	79
<i>Figura 11.</i> Desarrollo por Ciclo PHVA.....	79
<i>Figura 12.</i> Desarrollo por Estándar Res. 1111	80
<i>Figura 13.</i> Distribución del Personal.....	83
<i>Figura 14.</i> Grupo Etario por Edad.	83
<i>Figura 15.</i> Estado Civil.....	84
<i>Figura 16.</i> Nivel de Escolaridad	84
<i>Figura 17.</i> Nivel de Escala Salarial	85
<i>Figura 18.</i> Antigüedad en la Empresa.	85
<i>Figura 19.</i> Plan Anual de Trabajo.....	88
<i>Figura 20.</i> Criterio de Proporcionalidad en Sanciones al Empleador	90

Índice de Tablas

<i>Tabla 1. Anexo Técnico No. 1 diagnóstico inicial Res. 1111.</i>	<i>70</i>
<i>Tabla 2. Diagnóstico Inicial Resolución 0312 de 2019.....</i>	<i>71</i>
<i>Tabla 3. Distribución de Actividades por Fecha en Ciclo PHVA.....</i>	<i>80</i>
<i>Tabla 4. Priorización de Riesgos.....</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 5. Priorización y Exposición.....</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 6. Indicadores de salud Res. 1111.....</i>	<i>88</i>
<i>Tabla 7. Presupuesto SGSST.....</i>	<i>89</i>
<i>Tabla 8. Presupuesto estimado para el desarrollo del trabajo tesis.</i>	<i>92</i>

Anexos

Anexo 1. Matriz Legal	106
Anexo 2. Diagnóstico Res. 111	111
Anexo 3. Diagnóstico Res. 0312 - 2019	112
Anexo 4. Tabulación Perfil Sociodemográfico.....	116
Anexo 5. Encuesta de Perfil Sociodemográfico.....	117
Anexo 6. Matriz IPERV GTC 45	120
Anexo 7. Plan de Trabajo Anual	121
Anexo 8. Diagrama GANTT	122
Anexo 9. Elaboración de programa de PYP.....	123
Anexo 10. Procedimiento de Capacitaciones de Responsabilidades	125
Anexo 11. Procedimiento de Capacitaciones Entrenamiento e Inducción	127
Anexo 12. Procedimiento de Capacitaciones en Riesgos Biológicos	129
Anexo 13. Procedimiento De Capacitaciones Uso De EPP	132
Anexo 14. Procedimiento Elección De Proveedores Que Cumplan SST	134
Anexo 15. Procedimiento De Estructura De Auditorías Anual	136
Anexo 16. Procedimiento De Exámenes Ocupacionales	138
Anexo 17. Procedimiento Para Presupuesto del SGSST	140
Anexo 18. Procedimiento De Recomendaciones Médicas Laborales.....	141
Anexo 19. Procedimiento De Capacitaciones, Entrenamiento e Inducción.....	144
Anexo 20. Procedimiento De Capacitaciones, SVE	146
Anexo 21. Programa De Procedimiento Manejo De Comunicaciones	148
Anexo 22. Programa De Procedimiento Sistema De Archivo Documental.....	150
Anexo 23. Procedimiento De Levantamiento Matriz Legal	152
Anexo 24. Procedimiento Sistema De Archivo Documental de Compras.....	155
Anexo 25. Procedimiento De Rendición De Cuentas Frente SGSST	158
Anexo 26. Informe entregable.....	160

Introducción

En las organizaciones uno de los problemas que se presenta son los accidentes y enfermedades laborales, las entidades del sector asegurador para los trabajadores ARL, son las que cumplen acciones de vigilancia y control y así mismo suministran información por medio de comunicaciones y estadísticas.

Las enfermedades y accidentes de trabajo han sido un problema dentro de las organizaciones para los trabajadores como para el mismo empleador, partiendo de información presentada por entidades del sector asegurador en riesgos laborales, entidades de vigilancia y control, medios de comunicación u otros, como, por ejemplo:

De acuerdo con la información registrada de eventos ATEL en Colombia. “En el año 2017 se accidentaron alrededor de 1.800 personas en sus lugares de trabajo, hubo alrededor de 568 fallecimientos de trabajadores y fueron cuatro de estos catalogados como enfermedad laboral”. (El Tiempo, 2018).

Cuando se incrementa el desarrollo económico de este sector en particular, se debe agregar que paralelamente la siniestralidad también va en alza; al igual que los trabajos informales y el surgimiento de Pymes ofrecen un aumento en la economía pero al no tener un sistema de cobertura en las aseguradoras de riesgos laborales, debe el gobierno adquirir medidas en materia de normatividad y desarrollo, con el fin de reglamentar y hacer mejoras que encaminadas agrupen a todas las empresas colombianas para reducir los accidentes y/o enfermedades laborales. A partir del aumento de estas siniestralidades y el desarrollo económico en todos los sectores, la informalidad y el alto número de medianas y pequeñas empresas que actualmente no

tienen ningún tipo de cobertura en el sistema de riesgos laborales, el país ha tomado medidas de desarrollo en materia de legislación y normativa, proporcionando mejoras y reglamentación continua brindando a todas las empresas colombianas herramientas, para la mejora continua en prevención de consecuencias medicas laborales.

Teniendo en cuenta lo mencionado, la elaboración de la propuesta del diseño de gestión del (SGSST) para el establecimiento comercial restaurante y eventos toro salvaje, tiene la finalidad de proporcionar a esta organización un sistema de prevención de eventos, cumpliendo con la normatividad legal vigente y proporcionando una mejora continua dentro de sus procesos.

Será utilizada una metodología de carácter mixto (cuantitativa y cualitativa), donde se recolectará información del establecimiento comercial y del sector, analizándola y clasificándola según las diferentes herramientas del sistema de gestión; éste será elaborado por estudiantes de la universidad ECCI que se encuentran desarrollando el nivel de educación superior – posgrado (Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo), utilizando las tres fuentes de información que son primaria, secundaria y terciaria bajo métodos de recolección de datos, tales como diagnóstico inicial de cumplimiento del sistema, encuestas de perfil epidemiológico, visitas de carácter personal a la empresa, entrevistas, datos del sector, concepto de expertos bajo material indexado o artículos similares.

1. Investigación a Desarrollar

Propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Para El Establecimiento Comercial “Eventos y Restaurante Toro Salvaje”

2. Problema de Investigación.

2.1. Descripción del Problema

Los datos y la información que ha sido recopilada en los diferentes sectores laborales colombianos en materia de riesgos laborales donde se contemplan enfermedades y accidentes laborales, es proporcionada por las diferentes administradoras de riesgos laborales y entes territoriales en su mayoría, quienes brindan una radiografía de la situación de la seguridad y salud en el trabajo en el país.

Analizando la información del sector en cuanto a eventos notificados, calificados y reconocidos como accidentes y enfermedades laborales proporcionadas ofrece la siguiente información. (ANDI. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, 2016), así:

Para el año 2016 encontramos que, el total de afiliados a las ARL era de 10.037.875 trabajadores, de los cuales 9.505.769 eran trabajadores dependientes y 532.106 trabajadores independientes. Se reportaron como presuntos accidentes de trabajos 751.579, de los cuales fueron calificados 702.932 casos. Para el caso de enfermedad laboral se reportaron 16.398 casos, de las cuales fueron calificados como tales 10.563. A su vez, respecto de muertes por accidentes laborales reportados en 2016, tenemos que se presentaron 871 y se calificaron como tales 602 casos.

Se aprecia en la información mencionada anteriormente el número de eventos reportados y generados por accidentes y enfermedades laborales, el total de cifras mortales refleja un indicador alto de no controles en la SST.

“En el sector de restaurantes las estadísticas del año 2017 se ubican en el 5 lugar de los causantes de las enfermedades laborales con un promedio de 118,1 por cada 100.000 trabajadores afiliados” (Revista Dinero, 2018)

Se evidencia que la informalidad se registra adicionalmente en todas las organizaciones, inclusive las de estructuras de grandes plataformas, donde la afiliación al sistema es registrada para los trabajadores de manera independiente, bajo la modalidad de contratos por obra- labor o contratos de prestación de servicios.

Todo trabajador se encuentra expuesto a peligros que pueden atentar diariamente en sus actividades laborales diarias, contra la integridad física o mental, esto dependiendo de la exposición a la que se encuentren y los diferentes de peligros y riesgos identificados.

Existe la necesidad de que estos eventos sean trasladados bajo la responsabilidad del empleador, el cual compartirá y transmitirá estos fundamentos de promoción y prevención en la seguridad de cada uno de los colaboradores garantizando el funcionamiento del sistema y la mejora continua del restaurante y todos sus trabajadores. Si bien la organización “Restaurante y Eventos Toro Salvaje”, vela por la seguridad de los trabajadores y el ambiente organizacional, ésta no cuenta con las herramientas correctas en seguridad y salud en el trabajo, abriendo la ventana de probabilidades a la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

Prevenir lesiones y enfermedades dentro de las actividades laborales no es “tener más cuidado”, debe desarrollarse mediante la planificación y buenas prácticas personales en cuanto a

toma de decisiones y responsabilidades laborales, el trabajador debe entrar en dinamismo y encajar con los lineamientos institucionales de la organización donde los objetivos, metas y propósitos se encuentren en conjunto.

El establecimiento comercial debe establecer los debidos controles para eliminar la mayor cantidad de peligros mediante una planificación cuidadosa y buenas decisiones laborales.

De los principales inconvenientes que se evidenciaron se destaca el incumplimiento de los estándares del sistema, hay factores que suman en los riesgos tales como tratar con atención al público, falta de controles y de seguridad, elementos de protección personal (EPP) entre otros; en esta parte inicial, la integración de todos los trabajadores y en especial de la gerencia para una evolución laboral generara un plus adicional al negocio, con herramientas tales como capacitaciones, elaboración de procedimientos, estrategias y planes de trabajo que sirvan de orientación en la práctica permitiendo un trabajo mancomunado y generando un lugar de trabajo seguro y saludable, proporcionando a todos los trabajadores la habilidad de identificar riesgos que puedan presentarse dentro de la organización.

2.1.1. Formulación o Enunciado Del Problema.

El sector de restaurantes ha tenido un incremento exponencial en asistencia de comensales, con ello los riesgos a los que están expuestos y que deben identificarse para tomar acciones y poder mitigarlos, las personas que visiten el restaurante y todas las partes interesadas tienen que tener la tranquilidad de estar seguros en el establecimiento por ello se expone una propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), resolviendo la siguiente problemática.

¿La propuesta de diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), garantizará una propuesta de valor a la empresa en la prevención de peligros e identificación y control de los riesgos laborales?

2.1.2. Delimitación o alcance del problema.

La población objetivo donde se encuentra ubicado el establecimiento comercial corresponde a un sector de estrato 3, que viven o frecuentan la localidad de Engativá y en la cual se encuentra una zona comercial bajo una demanda comercial alta con empresas que desarrollan la misma actividad comercial, se destaca que el “Restaurante y Eventos Toro Salvaje” cuenta con un nombre reconocido por su excelente servicio y buena comida.

El restaurante en su ubicación actual lleva un periodo de 3 años, pero desde hace unos 18 meses tuvo una renovación estructural que ha hecho que modernice sus instalaciones, además amplió la capacidad de servicio a los comensales brindándoles una imagen de renovación y mitigando la presencia de posibles agentes externos como contaminantes e incluso plagas cambiando al segundo nivel de planta dentro de la misma edificación.

Aunque el proceso de convencer a los clientes que sigue siendo la misma calidad, sazón y servicio al cliente que se tenía antes de la remodelación ha sido algo de esfuerzo, con la voz a voz que ha sido la mejor publicidad se han incrementado en estos 18 meses la asistencia de comensales, evidentemente se espera que lleguen día a día a superarse.

En temas de competencia desleal se ha visto inmerso el restaurante y eventos toro salvaje, pues durante el proceso de remodelación tiempo en el cual el servicio fue suspendido, el crecimiento comercial del sector fue incrementado, los esfuerzos en innovación, calidad y compromiso para recuperar la clientela es uno de los principales objetivos de la gerencia.

Con el apoyo del propietario del restaurante se infiere que podemos desarrollar la propuesta de diseño del (SGSST), gracias a herramientas que permitan orientar, capacitar y apoyar a los colaboradores para garantizar las buenas prácticas de manufactura con el objetivo de proteger la salud y promover el autocuidado de los trabajadores y visitantes cumpliendo con lo que la normatividad exige y aplicando la mejora continua.

2.2. Formulación del Problema

El cumplimiento de la normatividad vigente por parte de las organizaciones proporciona una herramienta teniendo como base el sistema donde se busca como principal objetivo la salud de todos los trabajadores, trayendo en consecuencia diferentes impactos, como lo es por ejemplo la disminución en incidentes y accidentes al igual que la generación de enfermedades laborales; en el sector de alimentos y comidas preparadas en el cual se desenvuelve el establecimiento comercial dado el alto número de informalidad, pequeñas y medianas organización aún no se dimensiona todo el contexto que la (SST) trae consigo, los colaboradores tampoco son conscientes de la identificación y la frecuencia de los diferentes riesgos a los que se encuentran expuestos.

En la actualidad el consumo de alimentos fuera de casa hace parte de las actividades familiares de los hogares colombianos, generando oportunidades de mercado y crecimiento de este sector, de acuerdo con la encuesta realizada por una compañía Bogotana. (Nielsen, 2016) se identifica lo siguiente:

“La segunda opción de los colombianos cuando eligen el tipo de establecimiento son los restaurantes de comida casual (46%) y en tercer lugar los restaurantes formales (44%). El

consumo de comida callejera es solo del 15% en nuestro país, frente al 18% en la región y al 27% en el mundo”. (Nielsen, 2016)

El establecimiento comercial al contar con una transformación de servicios donde se incluye buffet y alimentos de excelente calidad a un precio estándar en el sector, es aquí donde se ingresa en esta evolución de servicios dinámicos en la cual se le permite al cliente tener un menú a gusto, variado y a un cómodo precio; lo anterior genera más ingresos al restaurante, pero aumenta los peligros y riesgos laborales consecuente con la exposición a diferentes factores como lo son la carga laboral, el estrés o las enfermedades laborales.

Siendo un sector en su gran mayoría informal, se incrementa su asistencia por factores externos como la movilidad para desplazarse del sitio de trabajo a sus hogares, el estrés de almorzar en sus sitios de trabajo, el cargar la alimentación diaria y otros, generando factores de riesgo que el restaurante no contempla, recordemos que para la preparación de alimentos es necesario que los cocineros y personas de preparación manipulen cargas pesadas dentro de los elementos de cocción, utensilios corto punzantes, desplazamientos en pisos sin ningún tipo de control, todo esto junto con un aumento de clientes son generadores de nuevos peligros y riesgos que no son tomados en cuenta por los propietarios.

No contar con un procedimiento y un sistema en el cual se puedan identificar los peligros, evitar riesgos y ejecutar controles, la organización puede enfrentar problemas legales, tales como sanciones, multas, sellamientos por días o inclusive el cierre del establecimiento por responsabilidades civiles, por este tipo de consecuencias debe ser aplicada correctamente toda la normativa legal en materia de riesgos laboral, el gobierno nacional hace referencia que este sector debe cumplir con lo establecido en busca de la protección a las personas que laboran,

invertir en el costo de hacer cambios para mejorar la salud y seguridad es una labor que la alta dirección debe asumir.

Las estadísticas como referencia son contempladas como punto de partida dentro de la elaboración de la propuesta de diseño, debe haber una lectura de cómo está el comportamiento e índice de accidentalidad laboral en el sector y cumpliendo con todo lo establecido se conseguirá que este tipo de datos como lo son accidentes y enfermedades laborales ya establecidos se reduzcan, las mejoras de las condiciones laborales ocasiona en las actividades laborales una mayor productividad y a su vez una mejor calidad de vida, junto con sus ingresos potenciando la estabilidad dentro del núcleo familiar.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Realizar la propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para el establecimiento comercial Restaurante y Eventos Toro Salvaje, cumpliendo con lo estipulado en legislatura actual, proporcionando las herramientas necesarias en el diseño para la identificación de diferentes riesgos y peligros, evitando y previniendo a futuro los accidentes y enfermedades laborales.

3.2. Objetivos Específicos

- Realizar diagnóstico inicial del establecimiento comercial Restaurante y Eventos Toro Salvaje, donde se determine la situación real de la organización en cuanto al cumplimiento de todos los componentes del SGSST y la normativa legal vigente, identificando peligros y riesgos mediante metodologías establecidas priorizando los puntos críticos y estructurando los debidos controles, teniendo como finalidad el bienestar de todos los trabajadores.
- Recopilar información nacional e internacional del sector, artículos y trabajos comparativos elaborados bajo el contexto de SST y cualquier tipo de información referente al sistema, obteniendo como base puntos de referencia y estratégicos para ser abordados dentro de la investigación.
- Analizar la información estadística de la organización y del sector, identificando, evaluando y ejecutando controles necesarios en los peligros y riesgos que puedan presentarse, posteriormente la elaboración de planes de mejora y medidas de prevención.

- Diseñar la propuesta del (SG-SST) con base en los parámetros normativos legales vigentes, elaborando las estrategias y metodologías de prevención en accidentes y enfermedades laborales, realizando un informe de resultados y metodología propuesta de diseño del sistema a la dirección de la organización.

4. Justificación y Delimitación

4.1. Justificación

La implementación de las buenas prácticas de manufactureras en la industria de restaurantes, hacen que la calidad de los servicios prestados tengan un compromiso muy alto, para lograr estos estándares las organizaciones deben enfocarse en que los trabajadores desarrollen sus actividades laborales diarias evitando todo tipo de accidentes o enfermedades laborales a través del (SGSST), es aquí donde los Especialistas en el tema elaboran la propuesta de diseño del sistema, buscando promover y vigilar la salud de todos los trabajadores, clientes, visitantes y todas las partes interesadas que intervienen con la organización.

Dentro de las ventajas para la gerencia del restaurante con la propuesta del diseño se encuentra la reducción de costos por futuras incapacidades o rediseños de puesto de trabajo, el ausentismo, los índices de rotación de personal y las sanciones legales, así mismo la prevención en demandas de carácter civil, promoviendo el crecimiento de la marca y generando reconocimiento directo con proveedores y clientes, creando un dinamismo entre todos los sistemas que pueda desarrollar el restaurante junto con la SST.

Es importante resaltar que debido al sector informal al que pertenece el restaurante, en relación con el cumplimiento de la ley en contratación de empleados y de la implementación de sistemas como éstos, se decidió realizar este trabajo por tanto es un punto de partida para la formalización de muchos restaurantes en Bogotá que no cuentan con el sistema y que tampoco realizan las afiliaciones de sus empleados al (Sistema General de Seguridad Social en Colombia SGSS), lo cual incrementa la problemática de salud de los trabajadores en vista de que no cuentan con un cubrimiento al momento de presentar algún accidente o al generarse una

enfermedad laboral, sin contar con el desarrollo de las tareas que tienen los diferentes perfiles de un restaurante, presentando múltiples riesgos que pueden desencadenar en enfermedades laborales y a su vez la presencia de accidentes de trabajo, además de las jornadas que prolongadas en diferentes turnos en conjunto con una exposición de manejo de comensales, aumentando factores psicosociales.

Por lo anterior se establece la necesidad de diseñar un sistema para que a partir de allí se proceda con la ejecución de diversos programas prevención y vigilancia epidemiológica enfocados en riesgo osteo - muscular y psicosocial los cuales dentro de la fase de diagnóstico se identifican como los más altos y de manera más frecuente en todos los procesos analizados.

Para el “Restaurante y Eventos Toro Salvaje”, es muy importante el diseño y posteriormente la implementación del sistema dado que en la actualidad no cumple con los requisitos normativos en lo que se refiere a (SST) a su vez el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 312 de 2019, que dictan las obligaciones de todas las empresas colombianas sin importar el número de empleados y el sector al que pertenezcan, para que sea gestionado la implementación del (SG-SST), por esto, a partir de la situación presentada se plantea la propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el “Restaurante y eventos toro salvaje”, basado en el Decreto 1072 de 2015 que servirá como base para la planificación de los recursos necesarios para la implementación de este Sistema de Gestión.

4.1.2 Aportes al estudio del SST.

Teniendo como base la información del Ministerio del Trabajo para el año 2018, para el año 2017 el sector económico de hoteles y restaurantes tenía 33 empresas afiliadas, 248 trabajadores independientes, 3 afiliados dependientes para un total de 251 afiliados.

Ya para el 2018 de acuerdo con la misma fuente las empresas afiliadas son 38, afiliados dependientes 259, afiliados independientes 4 para un total de 263.



Figura 1. Relación afiliados 2018 (Fondo de riesgos laborales – Ministerio del Trabajo)

Fuente: (Laborales, 2017)



Figura 2. Relación AT EL 2017 (Fondo de riesgos laborales – Ministerio del Trabajo)

Fuente: (Laborales, ESTADÍSTICAS 2018, 2018)



Figura 3. Relación Afiliados 2018 (fondo de riesgos laborales – Ministerio del Trabajo)

Fuente: (Laborales, ESTADÍSTICAS 2018, 2018)

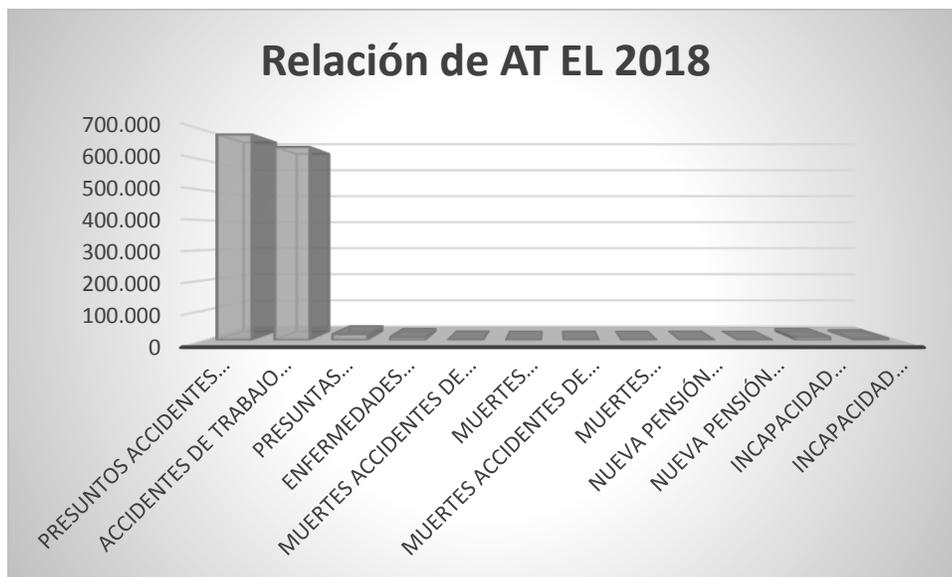


Figura 4. Relación AT EL 2018 (fondo de riesgos laborales – Ministerio del Trabajo)

Fuente: (Laborales, ESTADÍSTICAS 2018, 2018)

Con el análisis de estos datos se evidencia que gradualmente el sector de hoteles y restaurantes está siendo visto y manejado como una empresa formal, que también debe cumplir con la legislación y normatividad que cuenta con programas que promueven la salud y la

seguridad en todo el entorno de personas que rodean la organización, cabe resaltar que los cambios que generaría el resultado de este trabajo contribuirán a que el sector incremente datos estadísticos pero disminuye los riesgos de eventos ATEL que pueden ser generados por tarea frecuentes como el levantamiento y traslado de cargas, trabajar bajo presión a medida causa poca productividad en el empleado, para tal fin es que debe definirse roles y delimitar las labores de cada uno para que no haya saturación del trabajo que en algunas ocasiones puede no corresponder a la capacidad ni a la preparación del personal.

Este sector para el año 2018 se encontraba en la posición 5 de sectores con mayor accidentalidad a nivel nacional, relación que lidera el sector explotación de minas y canteras, seguido por agricultura, construcción e industria. (Laborales, ESTADÍSTICAS 2018, 2018)

4.2. Delimitación

La propuesta de diseño del sistema para el restaurante y eventos toro salvaje, está acorde a nuestro proceso de enseñanza académica, pero se plantea que con esta gestión su proceso de diseño e implementación del SG-SST se realice.

La organización se encuentra situada la ciudad de Bogotá, en la localidad de Engativá, barrio Linterama, el sistema tomara como base los 10 trabajadores incluyendo al propietario y se desarrollara el sistema en un periodo de tiempo no mayor a seis (6) meses establecido desde febrero a junio de 2019 para la fase de propuesta de diseño.

4.3. Limitaciones

Se identificó la falta de información documental sobre propuestas, diseños e implementación de Sistemas de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de restaurantes, solo a partir del año 2017 se evidencia una estadística y aunque no es muy específica los datos reflejan un panorama general en temas de riesgos laborales, se debe tener en cuenta que la mayoría de organizaciones informales, pequeñas y medianas no manejan reportes de accidentes de trabajo que se pudieron presentar, este proyecto de investigación será una herramienta para ayudar a documentar las estadísticas y así tomar las correcciones que haya lugar por parte de los dueños y estamentos que rigen esta economía. Conviene subrayar que está basado en el cumplimiento de la normatividad vigente, hecha esta salvedad, por lo que se refiere al tiempo de la propuesta del diseño se estima para los semestres de academia.

Se identificaron limitaciones de información interna por parte de la organización, no cuentan con ningún tipo de estructura documental, adicionalmente los conocimientos en (SST) son básicos por todo el personal del restaurante, no se evidencia una cultura colectiva de buenas prácticas y desarrollo de actividades laborales encaminadas a la prevención y el mejoramiento en la salud.

La propuesta es desarrollada en un tiempo no mayor a seis meses por lo que las premisas académicas y personales de los integrantes del proyecto fueron consideradas desde un principio como una limitación de la cual se contó con estrategias de planificación en tiempos personales.

5. Marcos De Referencia

5.1. Estado del Arte

5.1.1. Antecedentes De Documentos Nacionales.

A continuación, se presentan los documentos encontrados, se organizarán por país, universidad y año de publicación. Cada una de las tesis citadas se constituirá por el título del proyecto, institución donde se desarrolló, autor, fecha de realización, país y se hará un breve resumen del proyecto.

- *Diseño de un manual de seguridad industrial para una cadena de restaurantes en barrio Prado Veraniego de la Pontifica Universidad Javeriana (Erazo, Hernandez , & Porras, 2018)*

Esta tesis se desarrolló bajo la metodología aplicada, ya que tiene fines directos e inmediatos, debido a que los investigadores no tienen control de las variables independientes, pues los datos no son manipulables, adicionalmente, se maneja una investigación tipo descriptivo lo que permitió generar un análisis de los resultados investigados.

La elaboración del manual de seguridad industrial se elaboró desarrollando cinco etapas: en la primera etapa revisaron documentos, de tesis, libros, revistas y artículos relacionados con el SG-SST en el sector de alimentos más que todo en restaurantes, la segunda realizaron visitas de campo para generar recolección de datos, la tercera revisión documental a los peligros generados en el sector de alimentos, en la cuarta etapa con los resultados obtenidos realizaron una matriz de comparación con la que evidenciaron peligros en las áreas de trabajo, adicional se evidencio a

través del personal del restaurante la falta de implementación de controles sobre seguridad industrial y como última etapa se procedió al diseño de un manual de seguridad industrial, donde se tuvieron en cuenta todos los peligros que podían estar expuestos los trabajadores, articulando e involucrando la normatividad colombiana vigente.

Como resultado a las etapas anteriormente descritas y a todo el desarrollo del trabajo concluyeron que se deben respetar la jerarquía de los controles referentes a la implementación de medidas de prevención y control.

- ***“Análisis del proceso de implementación y desarrollo del requisito 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Mundo Uniforms” realizado en la Universidad Militar Nueva Granada por (Fierro, 2017).***

Esta tesis se desarrolló identificando y analizando los diferentes peligros y riesgos de cada proceso y actividad dados en el Decreto 1072 y utilizando la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012.

Como conclusión y de acuerdo con la matriz de peligros y riesgos elaborada permitió que se generaran varios controles que permitirían la prevención de accidentes de trabajo, adicionalmente se identificó que el principal riesgo a que los trabajadores están expuestos es el mecánico, debido a la manipulación de maquinaria, el atrapamiento de miembros y cortes.

- *Diseño e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Ambientes y Espacios S.A.S (Pescador, 2017)*

Paola Pescador administradora de empresas en proceso de grado, realiza esta tesis con el fin de dar cumplimiento a la ley colombiana donde establece que toda entidad debe tener implementado el SG-SST, para llegar al diseño e implementación del SG-SST estableció unos pasos: primero realizar diagnóstico del estado y necesidad actual en la parte documental, dos elaborar una evaluación de condición de trabajo y los riesgos a los que están sometidos los trabajadores y tercero desarrollar la documentación pertinente para el SG-SST de acuerdo como lo establece el Decreto 1072 de 2015.

De acuerdo a las actividades realizadas, la autora se permitió concluir que la empresa en la actualidad cuenta con la matriz de riesgo donde se clasifican las amenazas y riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores, adicionalmente se realizó un proceso de centralización de documentos, para realizar registro y control de forma física y magnética de los documentos con el fin de que la alta dirección conozca las actividades que realizan o cuales les hacen falta.

Como resultado de la práctica empresarial la entidad cuenta con un documento del SG-SST, donde se detallan los diferentes requerimientos y actividades que aportaran al sistema de gestión, datos que salieron de las investigaciones, aportes realizados por los colaboradores de la entidad.

- *“Diseño de una propuesta de la documentación del sistema de gestión integrado para el hotel San Fernando Real-Cali de la Universidad Autónoma de Occidente” (Pinto Herrán, 2017)*

La estudiante Pinto realizó este trabajo de grado para obtener su título como profesional en Administración de empresas, con el objetivo de Diseñar una propuesta de la documentación del sistema integrado con el fin de integrarla con el actual Sistema de Gestión de Calidad de la norma ISO 9001:2008, la Norma Técnica NTS TS 002 establecimientos de alojamiento y hospedaje (EAH) y el Sistema de seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015) con el objetivo de mejorar los procesos del Hotel San Fernando.

Este diseño de propuesta para la documentación se realizó bajo 6 objetivos: 1. Diagnosticar el cumplimiento de la documentación de las tres normas, 2. Diseño del mapa de procesos, 3. Características de los procesos y subprocesos, 4. Diseño de los procedimientos e instructivos. 5. Diseñar Matriz de Riesgos, 6. Identificación de indicadores.

Este trabajo se desarrolló bajo la metodología Descriptiva, ya que analiza y describe el estado actual del Hotel de acuerdo a las investigaciones y trabajos de grado anteriormente realizados en esta empresa, indicando los porque se deben integrar el sistema de gestión de calidad y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con la ejecución de los objetivos se concluye que el Sistema de Gestión Integrado ayuda avanzar y a centralizar los procesos, sistematizando la documentación, permitiendo tener un mayor y mejor control de los registros documentales. Colabora con la mejora continua en los procesos y en la atención de riesgos laborales.

- ***“Análisis inicial para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo centro óptico internacional LTDA OPTICALIA – COI” en la universidad del Área Andina elaborado por (Duque, 2016).***

Este trabajo se realizó generando un análisis inicial a todas las partes de la organización, empezando por el SGSST, planificación, auditoria, alta gerencia y otras áreas que tengan que ver con el mejoramiento continuo, así mismo el análisis de puestos de trabajo y condiciones de salud de los trabajadores de la compañía.

Este trabajo de investigación concluyo que con la implementación del sistema se pueden mitigar los diferentes riesgos y peligros, el compromiso impartido por la alta gerencia y los trabajadores facilita la conformación de los diferentes comités que exige la ley para los SGSST.

- ***Mejora al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa presto sucursal Bucaramanga de la Universidad Cooperativa de Colombia (Ardila & Moreno, 2016)***

Las estudiantes del seminario de Actualización del SG-SST, realizaron este trabajo de grado con el fin de mejorar, prevenir y controlar los riesgos que puedan estar presentando en el desarrollo de las funciones con los trabajadores de la empresa Presto en sus tres sucursales, ubicadas en la ciudad de Bucaramanga, para mitigar esas condiciones laborales se implementaron los estándares mínimos propuestos por el Ministerio de Trabajo para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este trabajo fue desarrollado en 4 cuatro etapas, la primera etapa se trata de la estructura Organizacional de la empresa Presto, donde se exponen los principales datos como o es la misión, visión, políticas ente las que están el SG-SST, Seguridad Vial y la política de no Fumadores, los objetivos del sistema, historia y demás datos que expresan la definición global de Presto en la prestación del servicio, en la etapa realizan la planificación y aplicación del marco

legal y conceptual, la evaluación inicial, el diagnóstico de las condiciones de trabajo, en su tercera etapa realizaron la evaluación del SG-SST incluyendo los programas, el plan de emergencias, la supervisión de resultados, plan de mejora entre otros factores, y como quinta etapa las conclusiones que se generaron después del análisis de Resultados de las etapas anteriores.

Como conclusiones se determinó que el SG-SST ayuda a integrar y orientar la salud de los trabajadores en las actividades diarias, esto se dio gracias a la investigación realizada para implementar los planes de mejora que hubiera lugar. De acuerdo a las encuestas realizadas se dieron unas recomendaciones para generar mejoras correctivas como las pausas activas, capacitaciones, exámenes médicos ocupacionales, entre otros implementos que mitigaran las enfermedades o accidentes de trabajo en el restaurante.

- ***“Diagnosticar al restaurante Tip & Tapas, si aplican buenas prácticas de manufactura” de la Universidad de San Buenaventura de la ciudad de Cali, (Espada, 2015).***

Este trabajo de grado se estableció bajo tres etapas; la primera con un Diagnóstico inicial, detección de puntos débiles, segunda plan de mejoramiento y por último el presupuesto que se requerirá para implementar.

Esta investigación se realizó por medio de la metodología cualitativa debido a que interpreta y comprende la realidad social, la información investigada luego va a ser analizada de manera interpretativa y subjetiva, donde su objetivo principal es brindar una descripción completa y detallada del tema a tratar.

Se concluye que el Restaurante Tip & Tapas en su etapa diagnóstica se pudo establecer que las instalaciones eran donde más falencias se evidenciaban, es por esto por lo que por medio del plan de acción se mejoraran todos estos aspectos, además se realizaran todas las capacitaciones mensuales que permitan a los colaboradores poder incrementar los niveles de conocimiento.

- ***“Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) para la compañía de transporte Transportes Clavijo y Cia Ltda bajo los lineamientos del decreto 1072-2015”, de la Universidad Católica de Colombia, (Polania, 2015).***

Este trabajo investigativo se desarrolló bajo la metodología descriptiva en tres niveles principales, primero generaron un diagnóstico del SGSST, segundo los lineamientos organizacionales y definición de políticas y por último el plan de trabajo anual basado en el Decreto 1072 de 20015.

Como conclusión se obtuvo que el diseño estructural del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, bajo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y el ciclo PHVA, obteniendo un 42 % de implementación total. Adicionalmente se identificó la falta de estructura, conciencia del personal y definición de indicadores, alineándose los procesos del SGSST de la compañía.

- ***“Diseñar una estructura organizacional y administrativa, así como el programa de salud ocupacional que permita el mejoramiento continuo de la empresa” en la universidad Tecnológica de Pereira realizado por (Parra, 2010)***

Este trabajo fue desarrollado utilizando la metodología cualitativa – descriptiva, donde el tipo de investigación cualitativa se caracteriza por el estudio de las actividades, medios, materiales y demás instrumentos que al final de esta etapa ayudaran a identificar el estado actual de la compañía y posteriormente llegar a planear y diseñar los planes de acción para dar solución a los problemas propuestos. La investigación descriptiva por su lado colaboro con identificar la situación presente a través de la descripción detallada de las actividades, planes, procesos con el fin de relacionar las variables que permitan establecer conductas.

Como conclusión, identificaron que la estación de servicio Brío la Ponderosa, no cuenta con el programa de SGSST el cual ayude a prevenir los riesgos y accidentes de trabajo a los que puedan estar expuestos los trabajadores, no tiene un presupuesto asignado, las labores administrativas no están encaminadas al mejoramiento de las condiciones de salud y bienestar. Por lo anterior los investigadores recomiendan generar contratación de una persona experta en el SGSST que les permita mitigar y acabar con las condiciones más agravantes que se puedan estar presentando, poner en marcha todas las actividades propuestas para la implementación del SGSST y que se pueda asignar un presupuesto a esta actividad en particular.

- ***“Direcccionar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de una empresa tradicional del sector alimentos de la región del Valle de Tenza de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas de la ciudad de Bogotá”. (Núñez, 2007)***

Para lograrlo, abordaron instrumentos de diagnóstico de las condiciones de trabajo, tales como encuestas de percepción y morbilidad sentida, herramientas promulgadas por normativas recientes, inspecciones y evaluación de riesgos a través de protocolos aceptados técnicamente.

Esto permitió jerarquizar los riesgos y categorizar su nivel de aceptabilidad, estableciendo medidas de intervención para su control y la definición de un Plan de Trabajo Anual para cerrar las brechas frente a los estándares en seguridad y salud en el trabajo. Igualmente, se obtuvieron criterios para argumentar y soportar la necesidad de la implementación del Sistema de Gestión, considerando la relación coste/beneficio del SG-SST.

Este trabajo se desarrolló bajo la metodología descriptiva de las características de estudio de caso, en este caso particular los investigadores buscaban con la ejecución de las actividades y el levantamiento de la información obtener el diseño del SG-SST.

Antecedentes De Documentos Internacionales.

- ***“Estudio De Pre-Factibilidad Para La Implementación De Un Restaurante Gourmet Especializado En Parrillas Con Carne Importada De Estados Unidos”, Certified Angus Beef (Agurdo, 2019).***

La presente investigación propone la implementación de un restaurante gourmet especializado en parrillas, con servicio exclusivo de mantelería larga y de servilletas de tela, cuyo insumo principal es la carne americana Certified Angus Beef (CAB).

De acuerdo con el estudio de mercado, los segmentos de influencia para el Angus Steakhouse serán personas pertenecientes al nivel socioeconómico A y B, de 18 a 70 años residentes en Lima Moderna considerando solo el 30% como mercado objetivo con una participación de mercado de 5,26%. El mercado resultante en el 2020 es de 10.353 personas quienes asistirán en promedio 6

veces al año, por lo cual, se atenderían 62.118 comensales por año. Se establece que el 90% de los asistentes solicitarán un plato de carne CAB, en ese sentido, la demanda anual del proyecto para el 2020 es de 55.906 platos de carne CAB (equivalente a 18.029,75 kg de CAB), atendándose 155,30 platos de carne al día (172,55 comensales al día en promedio).

- ***“Diseño e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la Empresa de Generación Termoeléctrica Termochilca S.A.” de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa de la Ciudad de Perú (Carpio Barakat, 2018)***

El señor Carpio desarrollo este trabajo de grado para obtener su título como Maestro en ciencias de Administración con Mención en Gerencia Empresarial, debido a que la empresa no cuenta con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este trabajo de investigación se desarrolló bajo dos metodologías, el diseño y el proceso de implementación, desarrolladas en cinco capítulos, el capítulo I describe el planteamiento del problema, Capítulo II Marco Teórico, Capítulo III Marco Metodológico, Capítulo IV Resultados y el Capítulo V Propuesta de Mejora.

Como conclusiones de la propuesta plantada manifestó que cumple con las condiciones establecidas en la normatividad vigente, el diseño e implementación establecerá mejores condiciones para la prevención de accidentes y la reducción de riesgos.

De acuerdo a todo lo trabajado se concluyó, con el diagnóstico realizado se evidencio que el SG-SST tiene un porcentaje del 69.94% de implementación, la política 66.67%, Planteamiento y aplicación 69.64%, Implementación y operación 85.00%, Evaluación normativa 91.67% Verificación 73.86%, Control de la Información y Documentos 69.44% y Revisión por la

Dirección 35.71%. (Carpio Barakat, Repositorio Institucional, 2018). Adicionalmente se dieron aspectos buenos como profesionales comprometidos con la implementación del SG-SST, reducción de Accidentes de trabajo, entre otras oportunidades de mejora como vacíos en el control documental, con el control de las versiones y diligenciamiento de los formatos y el cumplimiento de acciones evidenciarlo.

- ***“Estudio de la Gestión de la seguridad ocupacional implementada en los restaurantes de Mc. Donald’s” de la ciudad de Guayaquil de la Universidad de Guayaquil de Ecuador realizado por (Del Pezo, 2017)***

Este tema de investigación revisa la problemática generada en la aplicación del programa del Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo – SART, la cual muestra de forma general una eficiencia del 64.85% en los restaurantes, esto es generado por la falta de seguimiento y control en capacitaciones, programas de bienestar ocupacional, que desarrollan una cultura de prevención, la participación en los programas de seguridad, comités, políticas.

La metodología que utilizaron fue descriptiva, la cual se fue desarrollando en los 11 restaurantes que tiene Mc. Donald’s en Guayaquil, realizaron un muestreo de los empleados a los cuales les realizaron encuestas sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Como conclusión general y después de haber realizado una evaluación con el método (S.A.R.T.) determinaron que debían divulgar las políticas a todo el personal de la compañía, adicionalmente implementar un programa de seguridad personal diseñado exclusivamente para los restaurantes Mc. Donald’s, de la ciudad de Guayaquil, con el fin de satisfacer las condiciones y necesidades de la compañía.

- *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la ley N° 29783 para la empresa ferretera inversiones grupo VEA S.A.C., trujillo – 2017 de la Universidad Privada Antenor Orrego (Cumpa Toribio & Villarreal Santiago, 2017)*

Los estudiantes realizaron este trabajo de grado para obtener su título como profesionales en Ingeniería Industrial, donde describen el proceso para diseñar el sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo con el objetivo de cumplir con la normatividad Peruana.

El desarrollo de esta investigación lo realizaron con un diagnóstico inicial de la empresa de acuerdo a los lineamientos establecidos en el R.M. 050-2013 TR del Ministerio de Trabajo y Protección del empleo y a encuestas realizadas a los empleados de la empresa Ferretera Inversiones Grupo VEA S.A.C.

El tipo de investigación impartida fue aplicada, debido a que aplican conocimientos teóricos acerca del SG-SST, el alcance se realizó tipo descriptivo, ya que describe de forma general y específica las actividades, personas y procesos para un análisis, el diseño fue de tipo transaccional – descriptivo debido a que no se manipulan las variables y descriptivo ya que se realiza recolección de datos de las variables y el muestreo es de tipo no probabilístico ya que se seleccionan datos que no necesariamente son estadísticos a la población.

El proceso de indagación se realizó a lo largo de 9 capítulos, en el capítulo uno desarrollan la introducción, incluyendo planteamiento, delimitación formulación del problema, objetivos, en el capítulo dos el marco Teórico antecedentes, fundamentos teóricos y delimitaciones, en el capítulo tres los materiales y métodos usados, el capítulo cuatro trata de los resultados obtenidos y los capítulos siguientes relatan las conclusiones, recomendaciones, anexos.

De acuerdo a todo lo que los autores desarrollaron concluyen con el diagnóstico inicial que siete indicadores cumplen con los criterios de evaluación de 115 que se evaluaron en total, esto significa que la empresa solo cumple con un 6% de acuerdo a la ley 29783, de acuerdo con este valor se entiende que tiene un nivel deficiente en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud, lo que implicaría sanciones por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Con Respecto a la evaluación de los puestos de trabajo se obtuvo que tiene un nivel 4 de riesgo, que significa Tolerable, lo cual tiene que generar acciones de mejora, entre otras observaciones que permitirán que la empresa Ferretera Inversiones Grupo VEA S.A.C. mejore las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

- ***“La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores del área de restaurante en la segunda etapa del Club Castillo de Amaguaña” de (Costales, 2016).***

Esta investigación nace de una consecuencia por la ocurrencia de incidentes por el manejo de artefactos o planchas calientes, cortes o lastimaduras por objetos punzantes, un manejo de la bodega y de combustibles con falencias y problemas expuestos diariamente, la parte administrativa que en su desempeño ha demostrado una carga psicológica mental en su actividad, se procedió inicialmente con un análisis de riesgos para proceder a su identificación y posterior evaluación por lo tanto se ha propuesto un mejoramiento de la seguridad y salud de los trabajadores en el área de restaurante de la segunda etapa donde la finalidad es mejorar las condiciones de trabajo de personal operativo y de servicios, disminuir el número de incidentes y propender a un mejoramiento continuo de la salud y seguridad.

En instituciones donde se involucre actividades que desarrollan las personas es indispensable mantener la seguridad y confiabilidad de las instalaciones mediante un diagnóstico de manera planificada donde se pueden detectar factores de riesgo que a futuro amenacen la vida y la seguridad de las personas, así como la continuidad del negocio.

Con base en las encuestas se evidencia los riesgos que han ocasionado los accidentes, las capacitaciones se deben continuar, si bien hay funcionarios que conocen del tema también hay otros que no están en condiciones de controlar una emergencia; se deben realizar los simulacros de manejo de emergencias.

Establecer el cronograma de capacitaciones a todo el personal sobre prevención y manejo de riesgos, designar las personas dentro de la organización que van a liderar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizar, crear y mejorar los reglamentos para trabajo para luego difundir en los colaboradores.

Con el desarrollo de este trabajo de investigación se pretende realizar mejoramiento continuo es la base del trabajo bajo parámetros de calidad por lo que el diseño de la propuesta brindara poder mejorar continuamente en la seguridad y la salud de los trabajadores del restaurante que todos los procedimientos sean custodiados por personas responsables y que estos sean los inductores a todo el personal bajo su cargo para mantener efectivamente la seguridad y salud de los trabajadores.

-

- ***“Describir las principales características de la capacitación en seguridad y salud en el trabajo en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro restaurantes de***

*dos tenedores del distrito de Huaraz, 2015 en la universidad Católica los Ángeles
Chimbote” por (ALDUNATI, 2015)*

La investigación es tipo descriptiva, porque relata las características que predominan en la capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

El porcentaje que existe de cumplimiento de la capacitación en seguridad y salud en el trabajo es muy bajo, los empleados no tienen conocimientos prácticos en mantenimiento de equipos, no conocen las zonas de evacuación para salir en caso de producirse una emergencia y no saben a qué autoridades comunicar en caso de producirse un accidente o emergencia en el restaurante.

Con relación en esta tesis hemos podido evidenciar que los gerentes y el personal de la región de Perú que labora en restaurantes de donde es esta documentación no tienen el argumento para el diseño e implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo relacionado con PYMES, esto de acuerdo con los cálculos estadísticos que hace referencia en el documento por parte del autor.

- ***“Propuesta de Implementación de un Sistema Digestión De Seguridad y Salud Ocupacional Bajo la norma Ohsas 18001 en una Empresa de Capacitación técnica para la Industria” de la Pontificia Universidad Católica en Perú realizada por (Terán, 2012).***

El presente trabajo plantea una Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica industrial, estudio que podrá replicarse en empresas similares.

La implementación de una auditoria es parte clave dentro de la organización que identifique los procedimientos y mantener un programa anual, para determinar si el sistema de gestión cumple con las disposiciones planificadas, que se haya implementado adecuadamente, que se mantenga, comprobar que se cumpla la política y los objetivos de la organización al igual que suministrar la información sobre los resultados.

El cumplimiento de las normas, leyes y decretos por parte de la organización automáticamente cuenta con el respaldo para hacer convenios con otras organizaciones que puedan equivaler en ingresos adicionales, más oportunidades de negocio y crecimiento de la organización, es por ello el énfasis que tenemos dar a los directivos de los beneficios de la implementación de un sistema de gestión, de lo preparados que deben estar los funcionarios de la organización al igual que la tranquilidad que podemos transmitir a los clientes que nuestras sedes cuentan y están comprometidos con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Una de las conclusiones que indican es que El proceso de implementación del Sistema de Gestión es largo; sin embargo, los beneficios que pueden obtenerse son muchos y elevan a la organización hacia un nuevo nivel de competitividad. Para poder implementarlo es requisito fundamental el obtener el compromiso del personal el cual, debidamente capacitado y motivado, otorgue ideas y puntos de vista que faciliten la adaptación a los cambios.

5.2. Marco Teórico

Nos proponemos exponer la importancia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de una organización, para este caso el diseño del SG-SST para la empresa “Restaurante Y Eventos Toro Salvaje”.

Durante el transcurso de los años la seguridad y salud de los trabajadores dentro de las organizaciones ha tomado un contexto de alta complejidad tanto para el trabajador como para los empresarios, con base en lo anterior tanto en Colombia como en países de desarrollo económico las normativas, bases y direccionamientos que se han empezado a implementar enfocando metodologías, técnicas y recursos económicos y humanos en pro del bienestar y salud de los trabajadores.

Es importante tener en cuenta la definición de los principios o términos utilizados como base en los diferentes desarrollos de los sistemas de gestión y la prevención y el auto cuidado de salud en el trabajo, sus significados establecidos por los diferentes entes, ya sean nacionales o internacionales:

5.2.1. Información Nacional

5.2.1.1. Accidente de trabajo

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562, 2012, art. 3).

5.2.1.2. Ciclo PHVA

El ciclo Deming o PHVA permite generar la mejora continua en los procesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta una relación entre el ciclo Deming y el SG-SST.

- Planificar: la planificación nos ayuda a describir los objetivos y metas hasta donde queremos llegar. En cuanto al SG-SST nos permite describir la política, participación de los trabajadores, responsabilidad de la organización, capacitación, documentación, evaluación inicial, objetivos y planificación de los objetivos y su desarrollo.
- Hacer: se debe desarrollar lo que se planificó en el punto anterior. Los elementos que aplican en el SGSST es la prevención de peligros.
- Verificar y analizar los objetivos y metas que se obtuvieron. Para el SG-SST se debe realizar un análisis de las lecciones y enfermedades laborales.

- Ajustar los procesos que deben tener cambios, realizar acciones que permitan la mejora continua. (Carvajal Montealegre & Molano Velandia, 2012)

5.2.1.3. Enfermedad laboral

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Parágrafo 1o. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.

Parágrafo 2o. Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.” (Ley 1562, 2012, art. 4).

5.2.1.4. 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. (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.3).

5.2.1.5. 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.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.4).

5.2.1.6. Peligro

El peligro se define como el factor de puede ocasionar o producir daño a la salud.

Tipos de peligro a la salud:

Son aquellos que tienen un efecto directo sobre la salud, productividad por efectos naturales o causales por el hombre, entre los cuales se encuentran

Biológicos: (Bacterias, virus, etc)

Físicos (Temperatura, Ruido y radiación)

Químico: Pesticidas, caminantes, pesticidas, Contaminantes químicos.

Biomecánico: ocasionado el peligro en las fuentes de trabajo.

Psicosociales: Discriminación, estrés. (Martinez Valladares & Reyes Garcia, 2005)

5.2.1.7. Riesgo

El riesgo se define como la posibilidad que un evento ocurriera, existen diferentes tipos de riesgo entre ellos el riesgo laboral que significa que un trabajador haya tenido un accidente de trabajo, este tipo de riesgo tiene una calificación que va a depender de la gravedad del daño. Otro tipo son los factores de riesgo laborales es cualquier elemento, objeto que pueda ocasionar un accidente de trabajo o daño en la salud de los trabajadores. . (Martinez Valladares & Reyes Garcia, 2005)

5.2.1.8. Restaurante y Eventos Toro Salvaje

Empresa del sector de preparación de alimentos cocinados, fue constituida legalmente bajo la figura persona natural desde el año 2007, con domicilio en la localidad de Engativá ubicado en la transversal 113 F # 64 – 07 piso 2 y su fundador es el señor Luis Eduardo Gomez Cortes.

La estructura del establecimiento cuenta con tres áreas grandes definidas en una primera donde se localizan las 24 mesas con capacidad cada una para 4 personas, tenemos la zona de cocina, un área debidamente acondicionada donde encontramos los elementos como refrigeradores, estufa, parrilla de 12 puestos, extractor de olores, hornos, picador industrial eléctrico, licuadora industrial, zona de lavado de loza y elementos; también una tercera área donde se encuentran los almacenamientos de verduras, vegetales y frutas en canastillas debidamente segregados y separados.

Es un lugar con amplitud, bastante iluminación natural, ventilación optima, limitación a exposición de ruidos, mínimo riesgo de roedores, local que es nuevo pues tiene apenas año y medio de su remodelación.

5.2.1.9. Peligros dentro de los restaurantes.

En esta actividad comercial como en muchas otras se identifican algunos cargos que no son mantenidos por los trabajadores a lo largo de los años, por lo general son empleos de paso, informales o de inicio de vida laboral para muchos colombianos, en este caso destacamos el mesero o comensal, por lo que la generación de una enfermedad laboral en este tipo de actividad son por sobrecargas laborales o porque se creó una fidelización del empleado dentro de la organización pero las actividades no cuentan con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Tanto este cargo como todos los demás dentro de los restaurantes o cualquier sector económico siempre traerán consigo peligros y riesgos existentes tanto para enfermedades laborales como accidentes de trabajo, a continuación, destacamos un libro denominado cuaderno de trabajo elaborado por el programa de Salud y Seguridad Ocupacional (LOSH, siglas en inglés):

“...Objetos que pueden ser peligrosos como pisos resbalosos, cuchillos, y parrillas.

Tareas que pueden ser peligrosas como levantar cargas pesadas y pasar mucho tiempo de pie.

Condiciones malas de trabajo como falta de capacitación y falta de ventilación en la cocina. (Protegiendo la salud y seguridad de los trabajadores de restaurantes, Programa de Salud y Seguridad Ocupacional (LOSH), Commission on Health and Safety and Workers' Compensation (CHSWC), (LOHP), Universidad de California, Los Ángeles, 2010.) (WOSHTEP, 2010)

Teniendo como bases principales artículos, normas, guías y documentos enfocados con el cumplimiento del objetivo de esta tesis se pretende la elaboración del diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con toda la normatividad establecida, las

guías y/o documentos de apoyo que sirvan como sustento técnico y legal para el mejoramiento, la prevención y la promoción de la salud de los empleados y todos los que interactúan con el establecimiento “Restaurante y eventos toro salvaje”

5.2.2. Información Internacional

5.2.2.1. Efectos positivos y negativos del trabajo: Factores que los condicionan

El trabajo puede generar varios efectos entre los que se encuentra la Salud, la economía, la parte social y ambiental, para la seguridad y salud en el trabajo lo más importante es la salud y bienestar de los trabajadores, por ende se debe tener en cuenta todo su entorno familiar, social, económico y laboral para realizar una correcta evaluación e identificación de los factores que le puedan afectar a los trabajadores.

5.2.2.2. Efectos del trabajo sobre la salud

Estos trastornos pueden darse de forma positiva y negativa, los efectos positivos de la salud se dan más hacia las buenas relaciones laborales entre los compañeros de trabajo, este tipo de efectos son poco estudiados ya que las investigaciones técnicas se desarrollan más hacia la identificación y evaluación el estado de salud de los trabajadores con el objetivo de mitigar las enfermedades o accidentes de trabajo, por otro lado los efectos negativos a la salud de los trabajadores en un ambiente laboral se relacionan más a las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, estos se dan por acción u ocasión de las actividades realizadas en la jornada laboral.

Teniendo en cuenta el ámbito legal, se establece que cada País es libre de determinar las enfermedades profesionales que pueden llegar a desarrollar los trabajadores en los diferentes ámbitos laborales, por cuanto la Seguridad Social es un aspecto muy importante para la sociedad

ya que con ello se determina el nivel de responsabilidad y el porcentaje de indemnización que tiene derecho el trabajador por la ocurrencia del daño al no haber evitado el daño la entidad empleadora.

Las enfermedades que pueden contraer los trabajadores pueden ser de origen común o profesional, las comunes son las que se pueden originar también fuera de la jornada laboral, común mente por factores ambientales, estas enfermedades se dan de acuerdo a las actividades que se desempeñan, estas en algunos casos requieren de investigaciones que permitan determinar si son enfermedades de tipo profesional con el fin de adoptar medidas preventivas. (Martínez Valladares & Reyes García, 2005)

5.2.2.3. Higiene industrial

La higiene industrial es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general. Existen diferentes definiciones de la higiene industrial, aunque todas ellas tienen esencialmente el mismo significado y se orientan al mismo objetivo fundamental de proteger y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, así como proteger el medio ambiente en general, a través de la adopción de medidas preventivas en el lugar de trabajo. La higiene industrial no ha sido todavía reconocida universalmente como una profesión; sin embargo, en muchos países está creándose un marco legislativo que propiciará su consolidación. (Capítulo 30. Higiene Industrial, Enciclopedia OIT, Parte IV. Herramientas y enfoques, Volumen I 2001).

5.2.2.4. Identificación y evaluación de riesgos de Seguridad

La seguridad y Salud en el trabajo tiene como objetivo primordial la prevención de accidentes y enfermedades laborales, por tanto la identificación y evaluación de riesgos brinda la posibilidad de mitigar los riesgos llegando a la causa raíz, evaluándolo y eliminándolo por completo, para realizar lo anterior se deben seguir los siguientes pasos:

- Identificar los factores de riesgo: identificar las posibles falencias que se pueden presentar en los entornos laborales.
- Desviación, Clasifica y describe porque no se genera el desarrollo normal del trabajo.
- Tipo de lesión, que provoca la lesión, describe el accidente e identifica el elemento que genera el daño.
- Valoración del grado de peligrosidad de los riesgos que no se pueden evitar.

(Dirección General de Riesgos Laborales , 2006)

5.2.2.5. La Seguridad industrial como un factor intrínseco de la Competitividad

El progreso y la globalización que se viene presentando día tras día hacen que las empresas generen un nivel de competencia a la hora de ofrecer sus productos y servicios, estos pueden presentarse de diferentes formas como la capacitación de los colaboradores, la publicidad y calidad, adicionalmente un aspecto que es de gran importancia es la seguridad industrial ya que permite garantizar el riesgo mínimo en los trabajadores o productos o servicios. Lo más importante que se debe tener en cuenta es el compromiso y dedicación que se impartió por parte de la Gerencia para generar mejora constante. En las empresas se cuenta con dos puntos de vista de la seguridad industrial, las personas que son administrativas, estas personas consideran la seguridad industrial como una política más de la lista, mientras que los trabajadores de las

plantas de producción la considera como una actividad más de sus actividades laborales, generando con esto varias teorías:

- La seguridad industrial debe considerarse igual para todas las áreas y personal de la organización.
- Debe llevarse a cabo bajo niveles de planeación, ejecución y control de los procesos.
- La seguridad industrial es un aspecto que se debe preocupar a toda la entidad ya que es responsabilidad de todos.

Con lo anterior se puede decir que la seguridad industrial permite generar un proceso de mejora continua que no es el final y que no garantiza la competitividad ya que se generan otros aspectos que también se deben tener en cuenta como la economía, la publicidad, lo financiero y productividad. (Valdez Zegarra, 2010)

5.2.2.6. Medidas de prevención y control

Estas medidas deben darse bajo una base continua que permitan identificar y evaluar los peligros y riesgos, aplicándose con la siguiente prioridad:

- Eliminación de los peligros y riesgos.
- Controlar el origen, adoptando medidas técnicas y administrativas.
- Mitigar los peligros y riesgos con la creación de medidas seguras.
- Utilización de elementos de protección personal.

Adicionalmente sugiere generar operaciones que prevengan peligros y riesgos ajustándolos a las condiciones actuales de la organización, examinando y cambiando las condiciones constantemente para mejorar, cumpliendo con la legislación vigente. (Organización Internacional del Trabajo, 2002)

5.2.2.7. Procesos Productivos y de Servicios: Características fundamentales.

Los procesos laborales se pueden clasificar en dos: productivos y de servicios, los primeros se encargan de transformar un objeto utilizando materia prima con la ayuda de maquinaria y/o equipos, se pueden desarrollar de forma artesanal o industrial, los tipos de procesos productivos que existen son los agrícolas estos se clasifican en el sector primario, el sector secundario está compuesto por la parte industrial y manufacturera y el tercer sector se encuentran los procesos de servicios, donde no se realiza transformación de materia prima para la creación de un nuevo producto sino es la interacción que surge entre dos o más personas para resolver un requerimiento, este se puede presentar de forma directa e indirecta, directa por ejemplo la atención en un banco con el asesor comercial, e indirecta la prestación de los servicios públicos.

(Martínez Villadares & Reyes Garcia , 2005)

5.2.2.8. La Salud y sus determinantes. Concepto de medicina preventiva y salud pública

La OMS Organización Mundial de la Salud define la Salud como el estado de bienestar, físico, social y mental con la capacidad de movimiento no solo por enfermedad sino invalidez.

Determinantes de la Salud

Uno de los determinantes de la salud según Johan Peter Frank es saber el deterioro o conservación del estado de salud, de acuerdo al señor Horwitz la pobreza es la principal causa de poder enfermar, en 1969 se señala que “La incultura y la pobreza son las principales causas de la enfermedad, en 1973 sale el modelo Holístico de la franboice, el ecológico de Austin y Werner en el año 1973 y el bienestar de Travis en 1977. (Universidad Nacional Autonoma de Mexico, 2013)

5.2.2.9. Salud Ocupacional

Consiste en la evaluación y control anticipado de las enfermedades y accidentes laborales mediante la utilización de indicadores biológicos, adicionalmente está muy pendiente de las normas y leyes aplicables a la seguridad, ejecuta la epidemiología como método para la búsqueda e investigación de causas para conocer el estado de salud de los trabajadores, beneficiando a las entidades médicas y técnicas. (Martínez Villadares & Reyes Garcia , 2005).

5.2.3. Metodologías Internacionales

Cuando hay factores que pueden materializar un riesgo o influir en su manifestación, se debe calcular y dimensionar la probabilidad que ocurra, para ello se identifica, analiza y evaluar por medio de diversas metodologías, uno de estos es el método Mosler el cual por su manera secuencial de ejecutarse donde la fase anterior sirve de apoyo a la fase que precede y concluye en la evaluación del riesgo dándole un valor y clasificándolo desde muy bajo hasta elevado.

Otra de las metodologías a nivel internacional que se observó es el método MRPP el cual compara el valor del riesgo obtenido y su tolerancia para determinar la acción que varía en el rango desde trivial hasta intolerable.

5.3. Marco Legal

Las normas, leyes y resoluciones que son exigibles a la empresa con base en la actividad que desarrollan y que son inherentes a su actividad productiva con las cuales orientan el desarrollo del diseño del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo y que se tendrán que actualizar de acuerdo a los cambios propuestos por entes reguladores y las disposiciones aplicables. Al igual se relaciona los trámites exigidos para funcionamiento este tipo de proyectos.

5.3.1. Legislación Internacional.

- NTC-ISO 9001. Sistemas De Gestión De La Calidad. Requisitos (Icontec, 2015), conviene subrayar que la norma se enfoca en la calidad de los procesos que tiene la organización al igual en los riesgos que se puedan presentar a los colaboradores buscando la forma de controlarlos, mediante documentos se soporta los procedimientos que se tiene que seguir con el fin de reducir las probabilidades de ocurrencia.
- NTC-ISO 9004:2009. Gestión Para El Éxito Sostenido De Una Organización. Enfoque De Gestión De La Calidad. (Icontec, 2019), Por lo que se refiere en la necesidad de satisfacer al cliente como a las partes interesadas se consigue mediante la gestión eficaz de la organización, la toma de conciencia del entorno de la organización, al mismo tiempo mediante el aprendizaje y la aplicación de la mejora continua y las innovaciones.
- ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Icontec, 2018), Se pretende conocer la organización y todo su contexto como funciona, también conocer las expectativas de los colaboradores y partes interesadas para abordar los riesgos, las oportunidades, determinar los objetivos del sistema y planificar las respuestas ante emergencias siempre aplicando la mejora continua.
- NTC-OHSAS: colombiana 18001. Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos. (Icontec, 2007), Podemos considerar que la norma se aplique en todos los procesos con el fin de reducir la accidentalidad laboral en la organización, que las personas que están en la organización conozcan su trabajo y cumplan con lo que fueron contratados.
- OHSAS 18002:2008. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007. (Icontec, 2007), Hay que

destacar que basamos la implementación de la política de seguridad y los riesgos laborales apoyados en la norma 18001.

- CONVENIO 155 DE 1985 OIT. En lo posible tener las máquinas y herramientas de uso para el ejercicio de las labores que estén en condiciones ideales y óptimas para que no se presenten accidentes por fallas mecánicas, al igual que sus dotaciones e implementos de trabajo sean las indicadas, la identificación de las sustancias utilizadas en el aseo, como se usa y en caso de una contaminación o contacto la forma de atención y el seguimiento que deben hacerse en su tratamiento.

5.3.2. Legislación Nacional.

- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2015), Consideremos que aplicamos la normatividad y reglamentación vigente para el desarrollo del diseño del sistema en la organización, debe ser acatada por los colaboradores y todos los interesados. Así mismo contar con la participación de los trabajadores en los distintos comités como en la prevención y promoción de la salud y la seguridad.
- Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes. (Ministerio de Trabajo, 2017), Acorde a los cumplimientos mínimos que debemos tener en la organización sobre normas, requisitos y procedimientos que debemos cumplir en un proceso de registro, verificación y control, para llevar a cabo las actividades en la organización siempre con el apoyo de la gerencia y garantizando la participación de los colaboradores.

- GTC 45. Guía Para La Identificación De Los Peligros Y La Valoración De Los Riesgos En Salud Ocupacional. (Icontec, 2010), Con base en esta matriz podemos categorizar los riesgos para así priorizar y controlar, se evalúa cargo por cargo evidenciando y proponiendo mejoras, siempre escuchando los colaboradores que realizan la tarea, al igual que se tuvo en cuenta los antecedentes y estadísticas que en este tema se recolectó.
- LEY 9 DE 1979. Regula las actividades y competencias de salud pública para asegurar el beneficio de la población. El objetivo principal es la salud de los colaboradores como población determinando mejora en su calidad de vida y buscamos siempre que los colaboradores estén agradecidos con su trabajo para que haya una motivación constante en el desempeño de sus labores.
- LEY 1010 DE 2006. Acoso laboral. Lamentablemente en todas las organizaciones se presenta esta condición y nosotros estamos comprometidos que en el Restaurante y Eventos Toro Salvaje sea mínimo este comportamiento, es por esto que en compañía de la gerencia se escucha a los colaboradores se tiene en cuenta sus opiniones y sugerencias con el fin que ellos estén cómodos y si algo incomoda lo hagan saber de manera respetuosa y directa de acuerdo al conducto regular establecido en la organización.
- LEY 1562 DE 2012. Con los colaboradores se les explicó que hay un ente que los protege, asegura y hace prevención al igual que los atiende en el evento que se presente un accidente o incidente de trabajo, que cuando realizan su labor en las condiciones que deben ser y se presenta un evento de estos hay aseguradoras de riesgos laborales que entran en acción inmediatamente acaecido el suceso, también el diferenciar el incidente del accidente, como reportarlo e informarlo y los pasos a seguir para conseguir la atención.

- LEY 1610 DE 2013. Las inspecciones de trabajo sirven para ejercer vigilancia y control, si estamos haciendo las cosas bien, con base en la constitución y normatividad vigente para prevenir y velar por el cumplimiento de las normas en caso de fallas pueden existir sanciones y buscando la mejora en las deficiencias que puedan presentarse.
- DECRETO LEY 1295 DE 1994. Nuestro fundamento es proteger a los colaboradores y partes interesadas de accidentes e incidentes laborales, para ello se establecen actividades de prevención y promoción de la seguridad y salud, sin embargo, las personas deben conocer cómo es que la ley actúa en el momento de una incapacidad, reconocimiento económico, días de ausencia, los orígenes de las enfermedades y los accidentes, las obligaciones para estar afiliados al sistema de riesgos laborales, la selección de entidades a libertad de los colaboradores, cotizaciones y derechos al estar afiliados.
- DECRETO LEY 2663 DE 1950. Recopilar la información del accidente de trabajo cuando éste se presente es vital para el estudio del caso, debe diligenciarse el formato debidamente, la descripción de la lesión o perturbación que se haya presentado y en la organización debe haber como mínimo una persona capacitada para realizar esta tarea.
- RESOLUCIÓN 2400 DE 1979. Mantener el sitio de trabajo en condiciones óptimas en cuanto a higiene y seguridad de acuerdo a las normas que esta resolución da, al igual que organizar programas de medicina preventiva, crear los comités entre patronos y trabajadores los cuales se reunirán periódicamente analizando situaciones y mejoras en los procesos buscando la protección del trabajador en el desarrollo de sus labores.
Realizar los procesos de inducción antes de comenzar las funciones, realizar instrucción sobre riesgos y peligros que se pueden presentar y que los puedan afectar buscando como prevenirlos.

- NTC 1867. Al tener en la organización elementos que pueden ocasionar emergencia por incendios como es en la cocina, se debe establecer sistema de señales contra incendio, instalación y mantenimiento de estos elementos al igual que la forma de ser utilizados en caso de emergencia.
- RESOLUCIÓN 8321 DE 1983. Se hace énfasis en los colaboradores con los límites de nivel de ruido para evitar daños en estos órganos, el bienestar de las personas por excesos en decibeles es fundamental para que la contaminación auditiva descienda y para que la comunicación sea asertiva.
- RESOLUCION 4095 DE 1995. En el evento que se presente un incidente o accidente laboral en la organización, debe haber una persona con el conocimiento para poder registrar esta situación en el diligenciamiento del formato ya sea físico o en las plataformas digitales de la ARL y que quede debidamente diligenciado.
- RESOLUCIÓN 652 DE 2012. Para escuchar y aclarar situaciones de inconformismo que se presenten en el ejercicio de las labores que pueden presentarse se tiene un Comité de Convivencia Laboral en el cual están representados tanto las directivas como los trabajadores y busca de manera conciliatoria una solución ante estas situaciones.
- RESOLUCIÓN 1224 DE 2014. Teniendo en cuenta el proceso psicosocial de los colaboradores hay mecanismos en los cuales se hace seguimiento por medio de encuestas las cuales periódicamente se van a evaluando por parte de un especialista para tomar acciones reduciendo enfermedades laborales que se puedan desarrollar, la gerencia de la organización toma en cuenta los conceptos para tomar acciones de mejora y conseguir el beneficio para sus colaboradores.

- RESOLUCIÓN 4525 DE 1992. La prohibición de fumar en sitios cerrados como en las instalaciones de la organización es un tema que debe quedar claro, dado que la contaminación y lo perjudicial para la salud de los mismos fumadores como los que los rodean se puede ver afectada. Se brindan asesorías por parte de las eps's y otras entidades para que les den consejos y reducir los índices de tabaquismo.
- RESOLUCIÓN 1075 DE 1992. Dentro de las situaciones en colaboradores que se han incrementado es la farmacodependencia a sustancias psicoactivas, alcoholismo y el mismo tabaquismo de ahí que se genere conciencia en los colaboradores para el uso de estas sustancias y los inconvenientes que pueden presentarse al hacerlo en la jornada laboral, que pueden poner en riesgo su propia integridad, compañeros y los que los rodean.
- LEY 100 DE 1993. Reúne de manera coordinada las entidades, normas y procedimientos en los cuales las personas tiene acceso al igual que la comunidad para garantizar que la calidad de vida vaya directamente concordante a la dignidad humana; la seguridad social es un servicio público por cuanto hay entidades que se encargan de dar atención a los colaboradores para mantener su calidad de vida, como las Eps's, fondos de pensiones, ARL y cajas de compensación que buscan que el trabajador y su familia tengan cubrimiento y esparcimiento donde cotizan para que al momento de retirarse de la vida laboral puedan disfrutar de una pensión medianamente digna. Temas como los subsidios y cesantías que pueden ser útiles para los gastos que se presentan en el hogar y ahorros programados que puedan ser usados en caso de un periodo cesión laboral.
- DECRETO 1108 DE 1994. La drogadicción hace que las organizaciones puedan tener esta problemática, situación para la cual se tiene que implementar programas de

prevención en mujeres embarazadas y menores de edad, pueden encontrar colaboradores con estas conductas, pero se debe no presentarse a la jornada laboral en condiciones bajo influencia de estas y existe un procedimiento en casos que esto se presente, con consecuencias equivalentes hasta una terminación de contrato con justa causa.

- LEY 361 DE 1997. Con el gerente de la organización se ha establecido la contratación de personal en condición de discapacidad, siempre y cuando pueda desempeñar las tareas para las cuales es contratada, buscando participar en una política de inclusión a esta población activa en las organizaciones.

5.3.3. Aplicabilidad Legal.

Por lo que se refiere también en el tema legal, las empresas o personas que tengan la intención de crear un restaurante deben cumplir con una serie de tareas con el fin de formalizar la creación del mismo en la normativa nacional podemos comenzar definiendo lo siguiente:

Especificar si la figura legal en el momento de la inscripción va ser persona jurídica o persona natural;

Ahora bien si es persona jurídica, la organización deberá asumir las obligaciones y derechos no es lo mismo que los socios pues lleva su propio nombre no es necesario que identifique lo socios de la organización, se identifica con la Cámara de Comercio, la DIAN suministra el NIT y la persona jurídica debe responder con su propio capital en caso de ser necesario diferente al patrimonio de los socios, en caso de una intervención cumplirá inicialmente con los bienes de la sociedad y luego en segunda instancia deberá acudir al patrimonio de los socios.

Por el contrario, si es persona natural, cabe señalar que personalmente se es responsable de las deudas y obligaciones de la organización es cuando la persona adquiere la calidad de comerciante

y desarrolla una actividad mercantil; se identificaran con su número de cédula de ciudadanía y le es asignado un NIT el cual es el mismo número de cedula, pero le agregan un digito y es dado por la DIAN. En caso de responsabilidad para la persona natural debe responder con su patrimonio que puede incluir la totalidad de los bienes de la empresa, personales y de su familia.

En el siguiente punto se debe consultar si el nombre elegido para el restaurante ya está registrado este procedimiento se hace con el fin de que los dineros que invierta en publicidad si sea para el negocio que estoy creando, con respecto a esta gestión se puede consultar en el Registro Único Empresarial y Social RUES.

Por lo que se refiere con el Registro Único Tributario el cual identifica y guarda los datos de los contribuyentes en Colombia se puede generar por internet por la página de la DIAN, vale la pena decir que este documento también es solicitado en algunas empresas cuando se está buscando ofertas laborales o también cuando se radica la cuenta de cobro en el caso de los trabajadores independientes.

Los documentos de constitución de la empresa a destacar:

- Estatutos, que son las normas que indican o marcan el régimen interno de la sociedad a nivel legal, deben contener el nombre, el capital, documento de identidad y domicilio de los accionistas se indica el administrador es una persona o varias y si va a ser retribuido o no; también en caso de fallecimiento de uno de los socios o se retira el procedimiento a seguir, pactos en el reparto de los dividendos, procedimiento de disolución de la sociedad, entre otros.
- Formularios, con respecto a estos se debe diligenciar ante el RUES Red Nacional de Servicios Integrales que integra y centraliza el registro mercantil y los registros de

proponentes que administran las 57 cámaras de comercio en Colombia, formulario de establecimiento comercio el cual se puede hacer de forma virtual al ingresar al www.ccb.org.co, formulario para aplicar al beneficio por ser menor de 35 años y el formulario adicional a registros con otras entidades debe tenerse claro el registro CIU que es la clasificación uniforme de las actividades por procesos productivos.

- Hacer la inscripción en el pre RUT la cual se hace en la página de la DIAN o en oficinas de la Cámara de Comercio y es el documento que permite obtener el NIT, número de identificación tributaria.
- Realizar registro en algunas de las sedes de Cámara de Comercio a nivel nacional luego de completar y verificar todos los documentos.
- Pagar las finanzas, impuestos y costos según el capital y las características de la sociedad los cuales se pagan en la Cámara de Comercio.

El siguiente aspecto es solicitar concepto sanitario y de los bomberos; se puede acudir a los CADES y es la apreciación que emite la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, sobre las condiciones de seguridad en las que se encuentra el inmueble donde funciona o funcionará un establecimiento comercial el proceso se realiza anualmente además para obtener gratuitamente el concepto sanitario y realizar (si es el caso) el curso de manipulación de alimentos se dirige al hospital o CAMI más cercano al establecimiento.

La Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio cuenta con el portal en internet para crear empresas www.crearempresa.com.co, en la cual se puede realizar todos los trámites para constituir online las empresas.

Otro punto es efectuar la celebración del contrato y la tramitación de la escritura pública en notaria.

Por lo que se refiere a matricular e inscribir la sociedad en el registro mercantil de la Cámara de Comercio la matrícula mercantil de las personas naturales, jurídicas y de los establecimientos de comercio se deben renovar antes del 31 de marzo de cada año.

En cuanto a los tramites de funcionamiento estas son algunas de las tareas por realizar.

Ante la curaduría urbana se debe obtener el concepto y la autorización del espacio en la zona, además de la realización de un estudio de suelos.

Solicitar si es el caso la licencia ambiental ante el DAMA.

Para el proceso en el tema de normas de Seguridad Social son las siguientes actividades.

- Inscribirse ante la administradora de riesgos laborales (ARL) se anexa el formulario de inscripción, el certificado de existencia o representación legal o su equivalente, fotocopia del RUT, relación inicial de trabajadores, copia del documento de identidad del representante legal, formato de autorización para reporte y consulta de antecedentes comerciales y crediticios.
- Afiliar a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social y de Pensiones ante las entidades promotoras de Salud, EPS y fondos de Pensiones.
- Inscribirse en una Caja de Compensación Familiar se debe llevar la copia de la cedula de ciudadanía, fotocopia del pago mes vigente de EPS y AFP.
- Inscribirse en un programa de seguridad industrial:
- Elaborar un reglamento de Trabajo, ante el ministerio de protección social.
- Elaborar un reglamento de Higiene.
- Inscripción a programa de Salud Ocupacional.

Para estas tareas se puede contar con el apoyo de la ARL quienes cuentan con profesionales en el tema para dar una asesoría integral a las empresas.

En la documentación a nivel internacional para la creación de empresas del sector de los restaurantes existen unos procedimientos a seguir como:

Registro del establecimiento en el RUC – Servicios de Rentas Internas SRI el cual identifica si es persona natural o persona jurídica.

Todos los establecimientos que no se encuentren en centros comerciales deberán tener un Certificado de Uso de Suelo el cual determina si la actividad que se va a realizar es permitida y las condiciones adicionales que deberá cumplir.

Diligenciar los permisos de funcionamiento indicados por el cuerpo de bomberos el cual realiza la inspección de los locales comerciales.

El registró ante el Ministerio del Turismo por medio de una solicitud en que se anexan varios documentos.

Para expedir alimentos debe tener el permiso de funcionamiento como base al acuerdo ministerial entregado por el Ministerio de Salud Pública.

Al iniciar la actividad comercial o industrial se debe inscribir el negocio en los registros de la municipalidad por medio de una Patente Municipal.

Poseer un certificado de trampa de grasas en la entidad correspondiente.

Con el objeto de habilitar y controlar que los establecimientos comerciales e industriales cumplan con los requisitos se debe proporcionar datos al censo permanente municipal el cual se conoce como Tasa de Habilitación y Control.

(Bello Rodriguez, 2015) (Ecuador, s.f.)

5.3.4. Matriz legal “Restaurante y Eventos Toro Salvaje”

Mediante estudio normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo se expone propuesta de matriz de riesgos laborales.

(Ver Anexo 1).

6. Marco Metodológico De La Investigación

6.1. Fuentes de Información

En principio para el desarrollo de la propuesta para el establecimiento comercial Restaurante y Eventos Toro Salvaje, se utilizaron las características de investigación de campo y documental, en la primera se desarrollaron actividades exploratorias mediante visitas y entrevistas complementando con la recolección de datos secundarios, se obtuvo una recopilación inicial de datos y estadísticas bajo el estudio de diseño de campo en el cual se recolectó la documentación necesaria directamente sobre los intervinientes de los riesgos y las partes que interactúan dentro de la organización.

La población de estudio de este proyecto es tomada de todas las personas que hacen parte del contexto interno y externo de la organización entre los cuales se identifican, 10 trabajadores que realizan actividades laborales dentro del establecimiento comercial Restaurante y Eventos Toro Salvaje distribuidos entre gestión directiva, gestión administrativa, gestión operativa y gestión de logística.

Se tienen en cuenta los clientes que para este establecimiento tiene una capacidad full de 90 comensales.

6.2. Fases De Estudio

Se realiza bajo la matriz de diagrama de GANNT las fases metodológicas del proyecto, en el cual se determinan en 4 etapas alineados con los objetivos del trabajo, las cuales son:

- Diagnóstico, investigación, análisis de resultados y realizar propuesta.

A continuación, las etapas de la metodología de trabajo: (Ver Anexo 8)

Fases	Actividad	Ene 2019	Feb 2019	Mar 2019	Abr 2019	May 2019	Jun 2019	Jul 2019
DIAGNÓSTICO	1.1. Realizar el diagnóstico de evaluación de acuerdo con la tabla de valores de los estándares mínimos (Res. 1111/2017) y 0312 de 2019	P						
		E	E	E				
	1.2. Realizar el autoreporte de salud (perfil sociodemografico)			P				
				E				
DIAGNÓSTICO	1.3. Realizar matriz de Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos(GTC 45)			P				
				E				
INVESTIGACION	1.4.Revisar la estadística de eventos ATEL, indicadores de gestión (morbilidad, accidentalidad, ausentismo y todos aquellos referentes a la salud dentro de la empresa).		P					
				E				
	2.1. Investigar Información nacional e internacional (tesis)		P					
				E				
INVESTIGACION	2.2. Investigar la normatividad aplicable en materia de SST.		P					
			E					
	2.3. Investigación estadística de enfermedades laborales y accidentes en el sector.		P					
			E					
INVESTIGACION	2.4. Investigación de diferentes SGSST en empresas similares del sector.		P					
			E					
ANALISIS DE RESULTADOS	3.1. Realizar Analisis del Diagnostico		P					
				E				
	3.2. Realizar la priorización de riesgos			P				
				E				
	3.3 Analizar la información Investigada para definir estrategias.		P					
ANALISIS DE RESULTADOS				E				
	3.4. Analizar la información del sector y de la empresa.		P					
				E				
ANALISIS DE RESULTADOS	3.5. Analisis de tasas de accidentalidad y enfermedades laborales.		P					
				E				
REALIZAR PROPUESTA	3.6. Analisis de cumplimiento legal de la organización en cuanto al SGSST.						P	
							E	
	4.1. Realizar la propuesta del plan de trabajo		P					
				E				
	4.2. Realizar propuesta de la estructura documental del diseño del Sistema de gestión		P					
				E	E	E	E	E
REALIZAR PROPUESTA	4.3 Realizar propuesta de la matriz de requisitos legales de la organización referente al cumplimiento en SST.		P					
				E	E	E	E	E
	4.4 Elaborar informe de resultados para ser presentado ante la gerencia de la organización.		P					
			E	E	E	E	E	

Figura 5. Diagrama de GANTT de Ejecución del Proyecto

7. Resultados o Propuesta de Solución

Para empezar la estructuración de diseño del (SG-SST) se realiza el diagnóstico inicial, tomando como base las herramientas metodológicas de medición del sistema, las cuales se encuentran consignadas dentro de las normas nacionales referentes a (SST).

7.1. Diagnóstico de Evaluación

7.1.1. Diagnóstico Inicial de Matrices.

Se realiza el diagnóstico de evaluación inicial a través de la matriz de requerimientos de cumplimiento, bajo la estructura del anexo técnico de la resolución 1111 de 2017 (Ver anexo 2).

La evaluación inicial de diagnóstico es aplicada posterior a la recolección de información y observación detallada verificando cada ítem de la herramienta de diagnóstico, el cual fue elaborado con la estructura proporcionada por el Ministerio De Trabajo, a continuación, relacionamos un ejemplo del formato utilizado:

Tabla 1. Anexo Técnico No. 1 diagnóstico inicial Res. 1111.

Fuente: Propia de los autores.

Ítem	Acción Para Realizar	Responsable	Fecha
I PLANEAR			
E1.1 Estándar: Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole (4 %)			
1.1.1	Contratar una persona que cuente con la licencia en salud ocupacional para el diseño, ejecución y mantenimiento del sistema, y que igualmente cuente con el curso de las 50 horas.	Gerente	15 de abril de 2019
1.1.2	Realizar el documento de asignación de responsabilidades del Sistema.	Responsable de (SST)	29 de abril de 2019

De acuerdo con la nueva resolución 0319, (Resolución 0312, Ministerio de Trabajo, Bogotá, Colombia, 13 de Febrero de 2019, 2019, pág. 4), de estándares mínimos para empresas de “10 o menos trabajadores clasificados en riesgo I, II y III”.

Se toma como instrumento de medición el capítulo I de la resolución 0312 de 2019, en la cual se establecen 7 (siete) criterios de evaluación para los requisitos mínimos de cumplimiento en empresas de 10 o menos trabajadores y las cuales se encuentran clasificadas como de riesgo I, II y III.

Ya en comparación con lo establecido dentro de la resolución derogada 1111 de 2017, esta nueva normativa determina unos requisitos mínimos dentro de 7 actividades que desde un ámbito de (SST) deben aplicarse igualmente bajo el ciclo PHVA, las actividades son homologadas del diagnóstico inicial de la primer resolución por lo que si la alta dirección de la empresa solo desea

ejecutar los requisitos mínimos no existirán cambios en fechas o responsables dentro de las matrices diseñadas.

La estructura base para la elaboración de la matriz de requisitos mínimos de la resolución 0312 de 2012 homologada y resumida fue la siguiente:

Tabla 2. Diagnóstico Inicial Resolución 0312 de 2019

Fuente: Propia de los autores.

ÍTEM	PLAN DE MEJORA		
	ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA
Capacitación en SST	Elaboración de plan de capacitación de PyP de la salud.	Responsable de SST	29 de abril de 2019
Plan Anual de Trabajo	Realizar y documentar el plan anual.	Responsable de SST	15 de abril de 2019

Ver (Anexo 3 Diagnóstico inicial Res. 0312)

Estos diagnósticos como compendio de todos los requisitos del SGSST nos permitieron realizar un diagnóstico completo y actual de la organización.

7.1.2. Perfil Socio Demográfico.

Actualmente el establecimiento comercial no cuenta con ningún tipo de identificación de riesgos ni de perfiles de cargos, no hay aplicación de ningún tipo de sistema que permita la identificación y clasificación de la población trabajadora de la organización.

Por lo anterior es indispensable la clasificación de la información correspondiente a las características de la organización, teniendo como insumo datos para un análisis epidemiológico;

para la recolección de esta información fue utilizada la metodología de encuesta donde se recopiló la información básica, demográfica y de salud que en su mayoría nos pudieran aportar los trabajadores de la organización.

El formato está elaborado por un total de 93 preguntas las cuales se encuentran divididas en:

- Información básica.
- Información de afiliación al sistema general de seguridad social.
- Características personales.
- Reportes de salud personales.
- Identificación de molestias personales no confirmadas medicamente.
- Condiciones de trabajo.
- Conocimientos de las labores.
- Conocimiento en materia de riesgos laborales.
- Condiciones laborales, riesgos y peligros.

La información fue recolectada y tomada de los diez (10) trabajadores que conforman la organización, se utilizaron preguntas abiertas y cerradas, con el fin de contar con los datos necesarios para el análisis y tabulación de una forma ordenada y con resultados de manejo sencillo, el ejemplo de encuesta se muestra a continuación:

	FORMATO ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO	Especialización Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo Versión: No. 1 Fecha: febrero de 2019. Documento: 00001
---	---	--

FECHA _____

NOMBRE: _____

DIRECCION: _____

TELEFONO: _____ CONTACTO DE EMERGENCIA _____

CARGO: _____

AREA: COCINA () MESAS () DOMICILIOS () CAJA () ADMINISTRATIVO () OTRO ()

CUAL: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

GENERO: M () F ()

ESTATURA: _____ PESO: _____

Marque con una X:

<p>1. EDAD</p> <p>a. 18 – 27 años</p> <p>b. 28 – 37 años</p> <p>c. 38 – 47 años</p> <p>d. 48 años o más</p>	<p>2. ESTADO CIVIL</p> <p>a. Soltero (a)</p> <p>b. Casado (a) /Unión libre</p> <p>c. Separado (a) /Divorciado</p> <p>d. Viudo (a)</p>
<p>3. LUGAR DE RESIDENCIA</p> <p>_____</p>	<p>4. ESTRATO</p> <p>1 2 3 4 5 6</p>
<p>5. DIRECCION</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>6. NUMERO DE PERSONAS A CARGO</p> <p>a. Ninguna</p> <p>b. 1 – 3 personas</p> <p>c. 4 – 6 personas</p> <p>d. Más de 6 personas</p>
<p>7. NIVEL DE ESCOLARIDAD</p> <p>a. Primaria</p> <p>b. Secundaria</p> <p>c. Técnico / Tecnólogo</p> <p>d. Universitario</p> <p>e. Posgrado</p>	<p>8. TENENCIA DE VIVIENDA</p> <p>a. Propia</p> <p>b. Arrendada</p> <p>c. Familiar</p> <p>d. Compartida con otra(s) familia(s)</p>

Figura 6. Encuesta Socio – Demográfica.

Fuente: Propia de los autores

La anterior encuesta fue aplicada en el establecimiento comercial (Restaurante y Eventos Toro Salvaje) a sus diez (10) trabajadores en el mes de febrero de 2019, (Ver Anexo 5).

7.1.3. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos.

Como se expuso anteriormente el establecimiento comercial (Restaurante y Eventos Toro Salvaje), no cuenta con ningún formato referente al SGSST, por lo anterior se realiza bajo la metodología establecida en la (GTC 45), para ser implementada por el encargado de la implementación del sistema o quien haga sus veces dentro de la organización.

El primer paso de la metodología a desarrollar fue la elaboración del formato IPEVR “Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos”, este bajo la metodología de inspección y observación fue diligenciado. (Ver Anexo 6).

Continuando con el desarrollo se procedió al diligenciamiento de la matriz en su totalidad, identificando los peligros bajo cada cargo que existe en la organización (cabe resaltar que los perfiles de cargo aún no se encuentran establecidos), se analizaron los datos socio demográficos y de identificación de peligros establecidos donde se tabula la información con cada peligro establecido, estableciendo un nivel de peligrosidad y priorizando en orden jerárquico correspondiente al riesgo los controles de intervención requeridos que serán ejecutados conforme fueron establecidos dentro del plan de trabajo, al final de la elaboración de la matriz se priorizaron riesgos bajo la siguiente estructura:

PRIORIZACION DE RIESGOS SISO

CLASIFICACION	DESCRIPCION	NIVEL DE PROBABI LIDAD
CONDICIONES DE	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar)	ALTO
BIOMECÁNICO	Esfuerzo	ALTO

Figura 7. Priorización de Riesgos GTC 45

Fuente: Propia de los autores

Esta priorización es realizada bajo niveles y colores de criticidad, personal expuesto y áreas, con ella se determina el plan anual de trabajo y se complementan las actividades de este (Ver Anexo 6).

7.1.4. Estadísticas de la Empresa.

Como se ha mencionado dentro del establecimiento comercial y al recolectar la información correspondiente se identifica que esta no cuenta con ningún tipo de información histórica o de seguimiento, en la cual reposen los auto reportes en salud, estudios de morbilidad, indicadores de ausentismo y de incapacidad, registró y reporte FURAT.

Sin embargo y como parte del diagnóstico se busca indagar por alguna ocurrencia directamente con los trabajadores dentro de la encuesta de perfil socio demográfico, no hay registro ni reporte de algún tipo de enfermedad laboral ni accidente laboral, se tiene en cuenta el desconocimiento de términos y la falta de capacitación de los encuestados.

7.2. Investigación de la Información

A continuación, el análisis de toda la información directamente sobre la empresa y organizaciones que desarrollan una actividad económica similar, esta información fue recolectada por diferentes fuentes en las cuales se encuentran:

- Tesis, artículos o indexados Nacionales e Internacionales.
- Normatividad del SGSST.
- Estadísticas del sector.

7.2.1. Información Nacional e Internacional.

Las diferentes tesis recolectadas dentro del marco de referencia de este trabajo (ver estado del arte 5.1.), proporcionan información donde se identifican los cambios constantes y globales a los que las empresas actualmente se someten, en los riesgos laborales el trabajador se ha vuelto el pilar de las organizaciones y es por esto mismo que las diferentes normas o leyes de seguridad y salud son estándares en la mayoría de países, realizando homologaciones a normativas de entidades internacionales, como por ejemplo la GTC 45 en Colombia.

La articulación de los diferentes procesos en un solo sistema se convierte en el dinamismo combinado con sinergia laboral, donde la mayoría de las estructuras de gestión son combinadas con la de (SST), todo esto aplicado en ciclos de funcionamiento de sistemas, el más utilizado el PHVA (Planea, Hacer, Verificar y Actuar).

A pesar de todo lo mencionado anteriormente se identifica que la cultura en Colombia, aunque avanza, lo hace de una manera lenta y progresiva, la transformación de estas costumbres en los ciudadanos y los trabajadores se convierte en la principal barrera a la que se enfrentan los

sistemas en las diferentes organizaciones, partiendo desde la gerencia en orden jerárquico hacia los trabajadores.

Para concluir identificamos que el desarrollo económico ha permitido la inclusión de pequeñas empresas en los roles de formalidad organizacional, puede ser ocasionado por la competencia, la globalización, actualización económica o las exigencias de los clientes que cada día son mayores.

7.2.2. Normatividad del SST y Estadísticas del Sector.

En la actualidad la normatividad legal del país se encuentra en un periodo de ejecución de normas en materia de SST, la última se evidencia en la resolución 0319 de 2019 “Por la cual se definen los estándares mínimos del SGSST”, donde se limita la aplicabilidad del sistema en todas sus fases, sesgando a los diferentes profesionales, especialistas o tecnólogos que se encuentran inmersos en los procesos de seguridad y salud en las empresas, también disminuye la aplicabilidad del total de la norma dependiendo el tamaño de las organizaciones, sin embargo es importante tener en cuenta que aunque exista esta segmentación la norma no exime de responsabilidad legal el no cumplimiento de otras normas nacionales.

7.2.3. Investigación Empresas Similares del Sector.

El sector de restaurantes en barrios de estratos 1, 2,3 llamados populares cuentan con una informalidad como en la mayoría de establecimientos comerciales, esto implica un desconocimiento de las normas en cuanto en su aplicabilidad por la complejidad, desarrollo y costo que acarrea, al ser pequeños negocios los empleadores y los trabajadores en su mayoría se encuentran sin afiliaciones sociales o de salud. Al ser la comida preparada una de los mayores oferentes en Colombia y en la ciudad de Bogotá, la cantidad de establecimientos que día a día

abren sus puertas va en aumento, pero su inconsistencia legal es un detonante el cual debe ser evaluado por las autoridades nacionales, proporcionando diferentes tipos de soluciones ya sea mediante capacitaciones o acompañamientos dentro de los procesos de SST.

7.3. Análisis de Resultados

Continuando con la metodología directa del diseño del SGSST, se procede a realizar una consolidación y análisis de toda la información recolectada y tabulada en las dos fases iniciales que son de diagnóstico y de investigación.

7.3.1. Análisis del Diagnóstico Inicial.

A través del anexo técnico de la Res. 1111 de 2017 y la 0312 de 2019, se procede a desarrollar mediante métodos de observación y lista de chequeo cada uno de los componentes del SGSST.

Se identifica que algunas actividades dentro de la normativa legal vigente son condicionadas como de cumplimiento mínimo, sin embargo y aunque estas certifican un cumplimiento legal, no garantizan el proceso completo, adecuado e idóneo del (SG-SST), por lo que se recomienda la ejecución total del sistema, fomentando y garantizando el funcionamiento completo del mismo dentro de la organización, Es importante resaltar lo expresado dentro de los marcos normativos legales:

“La implementación de los estándares mínimos establecidos en la presente Resolución no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes” ((Resolución 0312, Ministerio de Trabajo, Bogotá, Colombia, 13 de Febrero de 2019, 2019).

De los datos y el análisis realizado, se obtiene como resultado la siguiente información:

Nivel de evaluación con un total de 13 puntos sobre 100.

EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:	CRITICO
-------------------------------	---------

Figura 8. Nivel de Evaluación Res. 1111

Fuente: Diagnóstico inicial, anexo técnico Res. 1111

El nivel de evaluación del establecimiento comercial “Restaurante y Eventos Toro Salvaje” se encuentra en (critico), esto corresponde a que no se lleva a cabo ninguna de las actividades del sistema.

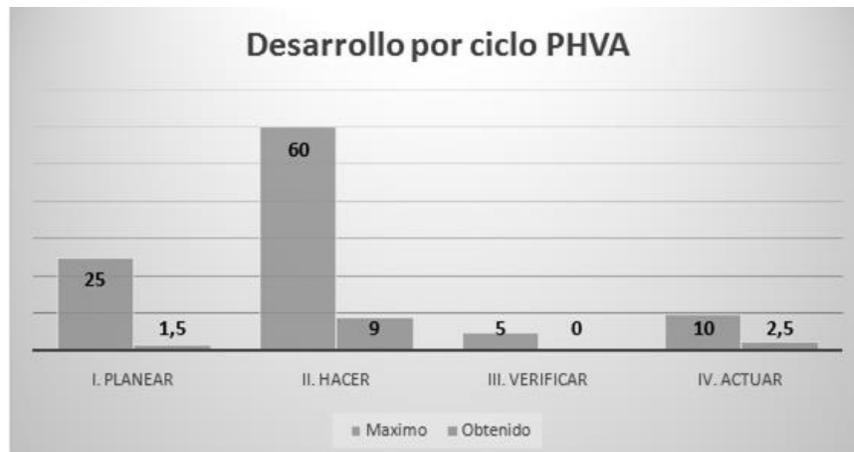


Figura 9. Desarrollo por Ciclo PHVA

Fuente: Diagnóstico inicial, anexo técnico Res. 1111

Resultados del diagnóstico inicial dentro del ciclo PHVA aplicado bajo el anexo técnico de la Res. 1111, donde se identifica el nivel de deficiencias por cada uno de los ciclos.



Figura 10. Desarrollo por Estándar Res. 1111

Fuente: Diagnóstico inicial, anexo técnico Res. 1111

Fecha Ejecución	1. Planear	2. Hacer	3. Verificar	4. Actuar	Total
30/03/2019	2	2	1	1	6
15/04/2019	5				5
29/04/2019	5	14			19
05/05/2019	4				4
06/05/2019		3			3
15/05/2019	5				5
20/05/2019		2			2
17/06/2019		6	2		8
03/07/2019			1		1
10/07/2019				2	2
No aplica	1	3		1	5
Total	22	30	4	4	60

Tabla 3. Distribución de Actividades por Fecha en Ciclo PHVA.

Fuente: Diagnóstico inicial, anexo técnico Res. 1111

Dentro de las actividades de cumplimiento del (SG-SST), bajo el compendio de requisitos establecidos por el decreto 1072 de 2015, podemos determinar que 5 actividades no aplican o no

son justificables dentro del modelo del sistema para la organización Restaurante y Eventos Toro Salvaje, 55 actividades dentro del ciclo PHVA que serán ejecutadas dentro de las 10 fechas establecidas para el cumplimiento por parte de los encargados y responsables designados dentro del diagnóstico.

7.3.2. Priorización de Riesgos.

A través de la metodología GTC 45 (Ver anexo 6) y utilizando la información recolectada dentro de la inspección de riesgos y las encuestas de perfil socio – demográfico, se identifican los peligros. Se evalúan y priorizan los riesgos obteniendo como resultado la siguiente información:

Tabla 4. *Priorización de Riesgos*

Fuente: GTC 45 Matriz IPERV Toro Salvaje

CLASIFICACION	DESCRIPCION	NIVEL DE PROBABILIDAD
condiciones de seguridad	mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar)	alto
Biomecánico	esfuerzo	alto
Biomecánico	manipulación manual de cargas	alto
físico	temperaturas extremas (calor y frío)	alto
fenómenos naturales	sismo	medio
Biomecánico	postura (prolongada mantenida)	medio
Biomecánico	movimiento repetitivo	medio
químico	gases y vapores	medio
condiciones de seguridad	locativo (superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel)	medio
psicosocial	condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales)	medio
Físico	iluminación (luz visible)	medio
condiciones de seguridad	públicos (robos, atracos, asaltos)	bajo
condiciones de seguridad	tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	bajo
físico	ruido (intermitente y continuo)	bajo
físico	iluminación (por deficiencia)	bajo

condiciones de seguridad	locativo (caída de objeto)	bajo
psicosocial	jornada de trabajo (trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)	bajo
químico	líquidos (nieblas y rocíos)	bajo
químico	polvos orgánicos inorgánicos	bajo

Se identificó dentro de la empresa un total de 19 peligros, de los cuales 4 cuentan con una probabilidad de riesgo alta, 6 de probabilidad media y 8 de probabilidad de riesgo baja.

Tabla 5. Priorización y Exposición

Fuente: GTC 45 Matriz IPERV Toro Salvaje

Probabilidad	Clasificación	Personas Expuestas
ALTO	BIOMECÁNICO	6
	CONDICIONES DE SEGURIDAD	7
	FÍSICO	5
BAJO	FÍSICO	5
	PSICOSOCIAL	1
	CONDICIONES DE SEGURIDAD	199
MEDIO	QUÍMICO	2
	BIOMECÁNICO	6
	FÍSICO	1
	BIOMECÁNICO	5
	CONDICIONES DE SEGURIDAD	1
	FENÓMENOS NATURALES	99
	PSICOSOCIAL	1
QUÍMICO	5	
Total General		343

Al priorizar sobre la exposición se identificó que hay un total de 343 posibles peligros, incluyendo al total de los 10 trabajadores y la capacidad del restaurante para 90 personas, generando la exposición total.

7.3.3. Resultados de Información Investigada.

Por medio de la metodología de encuesta y preguntas abiertas y cerradas se presenta la siguiente información más relevante:

(Ver Anexo 4)

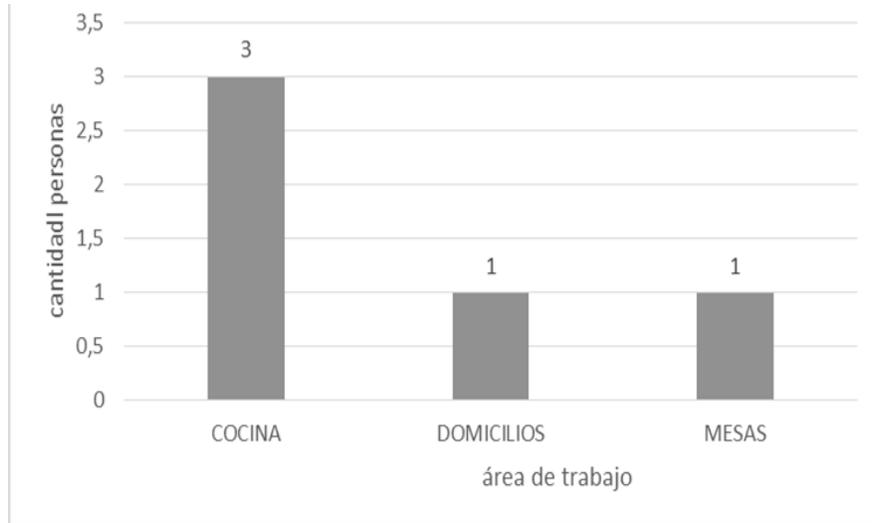


Figura 11. Distribución del Personal

Fuente propia: Encuesta de Perfil Socio – Demográfico

Las áreas y los trabajadores se encuentran con funciones específicas, por lo anterior no se identifica que entre trabajadores exista un apoyo entre áreas.

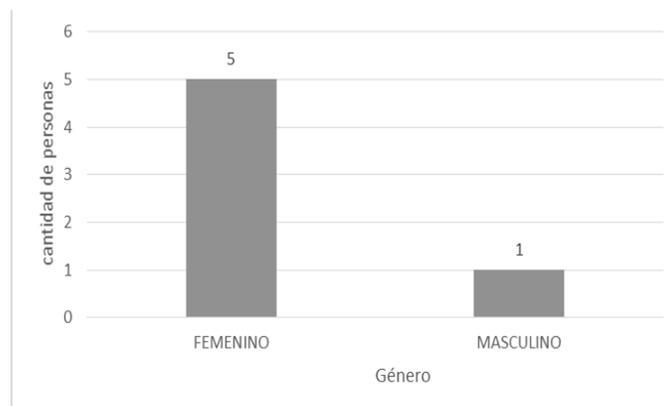


Figura 12. Grupo Etario por Edad.

Fuente propia: Encuesta de Perfil Socio – Demográfico

El personal femenino conforma el 90% de la población trabajadora del restaurante.

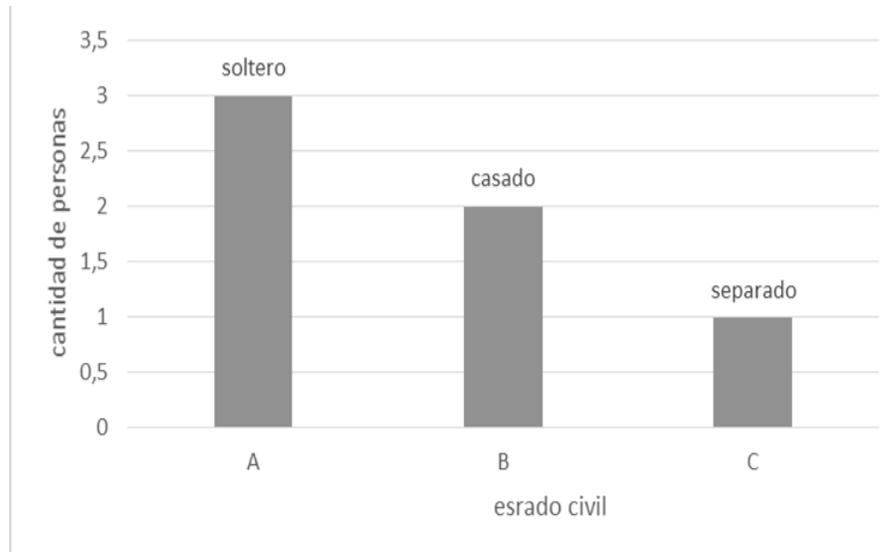


Figura 13. Estado Civil

Fuente propia: Encuesta de Perfil Socio – Demográfico

El estado civil que predomina dentro del restaurante es el soltero con una tercia parte de la población, siguiendo el estado de casado y por último separado.

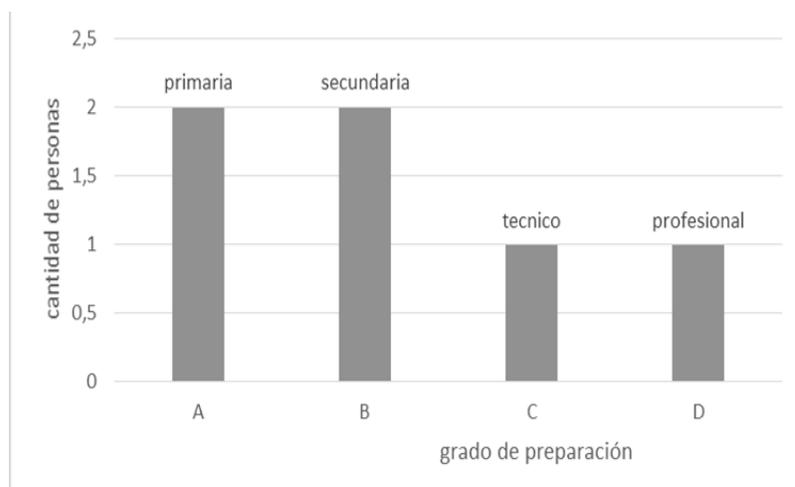


Figura 14. Nivel de Escolaridad

Fuente propia: Encuesta de Perfil Socio – Demográfico

Se logra identificar que solo el 10% de la población trabajadora del restaurante tiene un perfil profesional o técnico académicamente, el restante se encuentra en educación primaria y secundaria básica sin culminar.

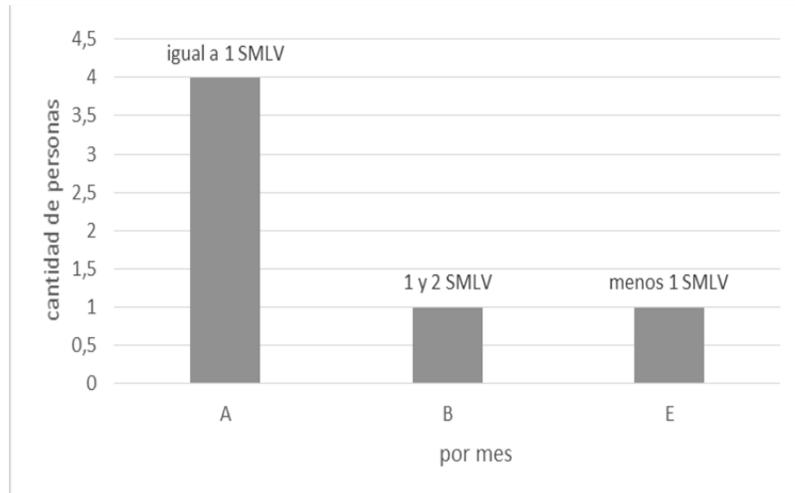


Figura 15. Nivel de Escala Salarial

Fuente propia: Encuesta de Perfil Socio – Demográfico

Al igual que la proporción de nivel de escolaridad se evidencia que el 50 más 1 de la población trabajadora se encuentra igual o menor a 1 (SMMLV).

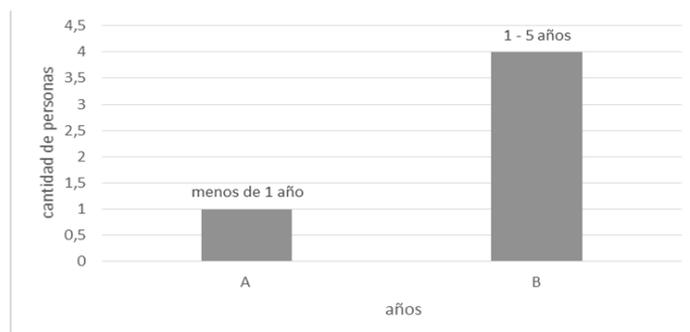


Figura 16. Antigüedad en la Empresa.

Fuente propia: Encuesta de Perfil Socio – Demográfico

El 90% de los trabajadores conservan las actividades y el cargo por más de un año, se percibe dentro de la organización que los empleados son de confianza de la administración.

7.3.4. Análisis del diagnóstico

Al igual que la información de la priorización de riesgos y del diagnóstico inicial, se identificaron temas críticos en materia de riesgos biomecánicos, desconocimiento en temas de riesgos laborales y faltas de capacitación, auto reportes de salud, la información tabulada nos arroja inicio de síntomas osteomusculares por cargas pesadas y jornadas prolongadas, dolores de cabeza, riesgos sin identificar y nivel de exposición dentro de cada cargo, al igual que no contar con un diagnóstico de salud el restaurante se encuentra sin conocer el estado de salud presente de cada empleador.

7.3.5. Análisis del Sector y Tasas ATEL.

La organización no cuenta con un seguimiento estadístico de reportes de accidentes o investigación de incidentes, tampoco con indicadores de salud de ningún tipo, sin embargo, se procede a realizar el análisis con información de empresas relacionadas con la actividad comercial y del sector.

7.4. Propuesta de Trabajo y Mejoramiento

A continuación, y avanzando hacia las propuestas de trabajo, teniendo como base toda la información recolectada y consolidada se construye la propuesta de diseño del (SG-SST) para el establecimiento comercial “Restaurante y Eventos Toro Salvaje”.

7.4.1. Propuesta del Plan de Trabajo.

La propuesta y plan anual de trabajo fue diseñado tomando como base toda la información recolectada en el diagnóstico inicial, la matriz de identificación de peligros, el perfil socio - demográfico y los conceptos técnicos de los desarrolladores de la tesis.

Se tiene como resultado una propuesta del plan de trabajo bajo 4 objetivos, los cuales son:

- Realizar acciones de mejora necesarias para evitar que ocurran accidentes y enfermedades profesionales.
- Cumplir la legislación en (SST).
- Realizar actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y Medicina Laboral, que permitan promocionar la salud y bienestar todos los trabajadores de la empresa.
- Fortalecer actividades relacionadas con Higiene y evitar enfermedades laborales.

Bajo estos 4 objetivos se desarrolló la asignación de las actividades cumpliendo el Ciclo PHVA, en total para el año 2019 se programaron 31 actividades de las cuales, 31 se encuentran en la etapa de planeación, 16 en hacer, 7 en el verificar y 4 en el actuar garantizando el ciclo y el mejoramiento continuo (Ver Anexo 7).

La estructura de desarrollo fue la siguiente:

N°	OBJETIVO	CRONOGRAMA				
		ACTIVIDADES (PHVA)	RESPONSABLES	RECURSOS	feb.-19	
1	Realizar las acciones de mejora necesarias para evitar que ocurran accidentes y enfermedades profesionales	P	Elaboración del programa de capacitación de inducción y reinducción en todos los temas relacionados con identificación de peligros, control de riesgos y prevención	Encargado del SGSST	Humano	
		P	Elaboración de la encuesta de perfil socio demografica de los trabajadores.	Encargado del SGSST	Humano	
		P	Elaboración del programa de vigilancia epidemiologica de la organización	Encargado del SGSST	Humano	
		P	Elaboración del procedimiento de reporte de accidentes de trabajo, investigación de incidentes a las entidades correspondientes y manejo de indicadores	Encargado del SGSST	Humano	
		V	Revisar la estadística de accidentes y severidad de los mismos, junto con los indicadores del SGSST en materia de peligros y riesgos.	Gerente	Humano / Financiero/Tecnologico	
		P	Elaboración de indicadores de medición de salud mediante procedimientos establecido.	Encargado del SGSST	Humano/Tecnologico	
		P	Diseñar un programas de capacitación sobre uso, cuidado y manejo de EPP.	Gerente/ Profesional SG-SST	Humano	
		H	Realizar capacitación sobre el manejo, uso y cuidado de los EPP	Gerente/ Profesional SG-SST	Humano, económico	
		V	Evaluar a los empleados sobre el manejo y el cuidado de los EPP.	Profesional SG-SST	Humano	

Figura 17. Plan Anual de Trabajo

Fuente Propia: Plan Anual de Trabajo (Ver Anexo 7).

Dentro de la estructura del plan de trabajo se incluyen los indicadores de SST propuestos para la organización, los cuales se encuentran bajo la siguiente clasificación conforme la normatividad legal vigente:

Tabla 6. Indicadores de salud Res. 1111

Fuente: Resolución 1111 de 2017, art. 5.

Nombre del Indicador	Definición	Fórmula	Periodicidad mínima
Severidad de los accidentes laborales.	Número de días perdidos y/o cargados por accidentes laborales en un período de tiempo.	$(\text{Número de días de trabajo perdidos por accidente de trabajo en el período "Z"} + \text{número de días cargados en el período "Z"} / \text{Horas hombre trabajadas en el período "Z"}) * 240.000.$	Anual
Frecuencia de los accidentes laborales.	Número de veces que ocurre un accidente laboral, en un período de tiempo.	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el período "Z"} / \text{Total de horas hombre trabajadas en el período "Z"}) * 240.000.$	Anual
Mortalidad de los accidentes laborales.	Número de accidentes laborales mortales en un período de tiempo.	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el período "Z"} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el período "Z"}) * 100.$	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral.	Número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un período de tiempo.	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el período "Z"} / \text{Promedio total de trabajadores en el período "Z"}) * 10^n.$	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral.	Número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un período de tiempo.	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período "Z"} / \text{Promedio total de trabajadores en el período "Z"}) * 10^n$	Anual
Ausentismo.	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica.	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral y común} / \text{Número de días de trabajo programados}) * 100.$	Anual

8. Análisis Financiero

8.1. Presupuesto de Desarrollo del SGSST

Se determina después de la fase de diagnóstico y de la elaboración del diseño del sistema el siguiente presupuesto económico:

Tabla 7. *Presupuesto SGSST*

Fuente: Propia de los autores.

Presupuesto Estimado Para el SST en Eventos y Restaurante Toro Salvaje			
Descripción	Cantidad	Unidad	Total
Exámenes médicos ingreso	10	\$ 25.000,00	\$ 250.000,00
Exámenes periódicos	10	\$ 25.000,00	\$ 250.000,00
Diagnóstico de Salud y Profesiograma	1	\$ 120.000,00	\$ 120.000,00
Botiquín e Insumos	2	\$ 14.000,00	\$ 28.000,00
Camilla	1	\$ 200.000,00	\$ 200.000,00
EPP	10	\$ 80.000,00	\$ 800.000,00
Señalización	15	\$ 7.500,00	\$ 112.500,00
Capacitaciones	2	\$ 90.000,00	\$ 180.000,00
Extintores	2	\$ 200.000,00	\$ 400.000,00
Revisión Extintores	2	\$ 20.000,00	\$ 40.000,00
Papelería	2	\$ 300.000,00	\$ 600.000,00
Transporte	12	\$ 30.000,00	\$ 360.000,00
Encargado profesional del SGSST (Meses)	12	\$ 24.000.000,00	
Total			\$ 27.340.500,00

Se estima un total de \$ 27.340.500,00 para el desarrollo en materia de insumos, capacitaciones, elementos de seguridad y transportes, esto debe ser aplicado conforme las actividades del plan de trabajo.

La anterior distribución de recursos no contempla nuevas infraestructuras, debe desarrollarse sobre el establecimiento base, adicionalmente debe proporcionarse un encargado del SST que cumpla con las competencias específicas de la norma que se determina como un recurso humano, la condición salarial será determinada por la gerencia que para este caso se estima un profesional con sueldo base de \$2.000.000 millones de pesos m/cte.

En cuanto al recurso humano a necesitar se identifica que dos de las trabajadoras cuentan con conocimientos de (SST), por estudios de educación técnica y tecnológica, por lo anterior el gerente puede potenciar el potencial académico mejorando la escala salarial mediante propuesta de trabajo, fomentando el crecimiento, desarrollo y estabilidad laboral.

8.2. Costos legales

Es de conocimiento general por parte de los empresarios y propietarios de establecimientos comerciales las multas, sanciones o diferentes procesos legales que pueden acarrear el no cumplimiento legal, en este caso en (SST), por lo que es indispensable tener en cuenta las siguientes infracciones establecidas dentro de las normas colombianas y que es consolidada en el decreto 472 de 2015 de la siguiente manera:

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Artículo 13, inciso 2o Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Artículo 30, Ley 1562 (de 1 a 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4o de la Ley 1562 (de 20 a 1.000 SMMLV)
Valor Multa en SMMLV					
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

Figura 18. Criterio de Proporcionalidad en Sanciones al Empleador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2015). Decreto 472 de 2015. [Cuadro]. Recuperado de <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D0472015.pdf>

La anterior referencia proporcionada por el ministerio de trabajo proporciona los rangos de sanciones económicas a los que se encuentran expuestos las organizaciones, para el caso del restaurante se encontraría en un rango mínimo de un (1) SMMLV hasta un máximo de 24 SMMLV correspondientes para el año en curso a un valor de \$19.874.784.

Posterior a las sanciones si existe reiteración o si la gravedad del hallazgo es grave para el inspector la empresa puede verse afectada con la suspensión, sellamiento o incluso con el cierre total del establecimiento.

Continuando con el tema legal en procesos jurídicos que puede afectar no solo a la figura comercial del establecimiento, sino también a los propios funcionarios bajo afectaciones de responsabilidad civil, según lo contemple el código penal nacional.

8.3. Beneficios

De acuerdo con los presupuestos presentados y el análisis de impacto legal que puede sufrir la empresa y los funcionarios, se reflejan los siguientes beneficios en retribución a la inversión financiera, de tiempo y de trabajo hombre, reflejados así:

- Disminución de incapacidades.
- Mejoramiento de los procesos.
- Posicionamiento de marca.
- Roles definidos dentro de la organización.
- Modelo de estructura organizacional establecido.
- Sistemas de gestión en sinergia.

- Prevención legal y económica contra eventos adversos que puedan presentarse en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Crecimiento de los funcionarios dentro de la organización.
- Prevención y control de accidentes.
- Prevención y control de enfermedades.

9. Presupuesto de Elaboración del Trabajo

Para la elaboración del diseño del SGSST, se realiza la siguiente proyección de costo:

Tabla 8. Presupuesto estimado para el desarrollo del trabajo tesis.

Fuente Propia: Presupuesto del Sistema

Descripción	Total Recurso
Tiempo destinado al trabajo, 8 horas semanales durante 6 meses	192 horas
Horas de trabajo directamente en el restaurante semanales 4 horas, durante un periodo de 6 meses (Recurso en tiempo)	48 horas
Insumos de papelería.	\$ 40.000
Transportes de visita al negocio 2 personas (3 visitas mensuales durante 6 meses a partir de enero de 2019 a junio de 2019)	$((3 \times 6) + 4) \times 2 \times 2300$
	Costo total de transportes.
	\$101.200

La distribución fue calculada con los recursos a utilizar para la elaboración del trabajo, tiempo/económica.

Se estima un total de 240 horas hombre y \$101.200, donde los recursos son distribuidos de la siguiente manera:

- Las investigaciones, desarrollo y elaboración del trabajo son contempladas dentro de los recursos de tiempo, y en el cual se acoplan con los tiempos de finalización de la Especialización en Gerencia de Seguridad y Trabajo, se debe tener en cuenta que las horas hombre son tomadas por cada uno de los integrantes del trabajo, que al sumar individualmente proporciona un total de 720 horas.
- Recursos de papelería donde se registrarán en documento físico los procedimientos, manuales, informes, estadísticas, encuestas u otro cualquier documento necesario durante la elaboración del trabajo de tesis.

10. Conclusiones y Recomendaciones

10.1. Conclusiones

- Se desarrolla la propuesta de diseño del (SG-SST) para el establecimiento comercial Restaurante y Eventos Toro Salvaje, en la cual se aplicaron diferentes metodologías de medición, investigación, evaluación y control, donde se recomienda la aplicación de las 58 actividades programadas en el tiempo de 1 año, el cual se encuentra contemplado en el plan anual de trabajo.
- No se recomienda la aplicación únicamente de los estándares mínimos ya que, aunque la norma establece unos requerimientos mínimos, la normativa nacional no exime del cumplimiento de los demás.
- La afiliación al (SGSS) debe realizarse como principal requisito dentro del sistema, la no cobertura de los trabajadores expone al trabajador a posibles consecuencias legales bajo responsabilidades civiles, como se especificó en las repercusiones legales se puede ver afectado por \$19.000.000 mínimo.
- Se recomienda al empleador la implementación del (SG-SST) teniendo en cuenta los tiempos establecidos, garantizando la mejora continua y ejecutando revisión periódica del ciclo PHVA estructurado para la organización.
- Se entregan las propuestas de procedimientos, propuesta de política del sistema y objetivos, para evaluación y aprobación del empleador.
- Las investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional a trabajos de grado o artículos de revista permiten afirmar la tesis sobre los beneficios que se reciben por la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en los trabajadores.

- Con base en la información y estadísticas sobre accidentalidad de Fasecolda, a nivel nacional se refleja el crecimiento de las organizaciones que se han afiliados al sistema de riesgos laborales, dado que para el año 2009 el total de trabajadores afiliados era 6.700.837 y para el año 2017 el total de trabajadores fue de 10.237.811 equivalentes a un incremento de aproximadamente 65%.
- La tasa de accidentalidad ha tenido un rango promedio constante entre el 6.02 y el 6.45 por ciento para los años 2009 y 2017 respectivamente; considerando que los accidentes pasaron en el 2009 de 403.519 a 660.110 en el 2017; esto entre los niveles de riesgo 1 y 5 tal como se categorizan de acuerdo la normatividad vigente; esta información indica que los planes de acción generados por la implementación de la norma ha hecho efecto directamente proporcional a la prevención de accidentes puesto que el número de trabajadores si fue en ascenso gradual y el indicador se mantuvo.
- Para el año 2017 según el ranking de los sectores con más accidentalidad en Colombia encabezaba esta lista el sector de minas y canteras, seguido de la construcción; el sector de nuestro proyecto se encontraba en la cuarta posición cuando las organizaciones comienzan al diseño e implementación de los SG-SST el objetivo es bajar posiciones de este ranking en años futuros.
- De acuerdo a las estadísticas del Sistema General de Riesgos Laborales, para el 2019 el sector económico Hoteles y Restaurantes se ubica en el puesto octavo en referencia a la accidentalidad por sectores, adicional se aclara que en este sector hubo incremento en la cantidad de afiliados en efecto para abril se tuvo un total de 31.715, se puede considerar que estos resultados son consecuencia de la gestión que se está realizando en Colombia en cuanto a los diseños e implementaciones de SG-SST.

- Se realizó diagnóstico inicial del SG-SST al establecimiento comercial Restaurante y Eventos Toro Salvaje, bajo los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, obteniendo los siguientes resultados:
 - Se determinó que la empresa tiene un nivel crítico en la implementación del SG-SST debido a que no lleva a cabo ninguna actividad del sistema.
 - Evaluando el ciclo PHVA se obtuvo una calificación total de 60, es decir un nivel crítico, ya que el porcentaje obtenido es inferior a 60%.
 - A través de la priorización de Riesgos, se identificaron 19 peligros, de los cuales 4 se consideran de riesgo alto, 6 con probabilidad media y 8 con baja.
 - De acuerdo a las encuestas realizadas a los empleados del restaurante se pudo observar que cada empleado realiza actividades diferentes por ello no se evidencia el apoyo entre las áreas de trabajo.
 - Adicional al diagnóstico inicial y a la identificación de peligros, se identificaron riesgos biomecánicos y condiciones de salud con sintomatología en algunos colaboradores como dolores de espalda y cabeza, por lo que se recomienda generar chequeos médicos periódicos para mitigar cualquier enfermedad laboral.
- Analizando la Matriz de IPEVR se obtuvieron las siguientes conclusiones:
 - En el proceso administrativo se identificaron 3 actividades con un nivel de probabilidad **BAJO**, donde se recomienda la elaboración de un plan de emergencia y de capacitación.
 - Se obtienen 4 procesos con el nivel de probabilidad **MEDIO**, para procesos administrativos por eso se recomienda la implementación de pausas activas, seguimiento de indicadores de gestión.

- En los procesos operativos se tienen identificados los tres niveles de probabilidad, el nivel **ALTO, MEDIO Y BAJO**, en cada uno de ellos se otorgan las medidas de intervención que se deben tomar.

10.2. Recomendaciones

- La matriz IPERV (anexo 6) y el diagnóstico inicial bajo la resolución 1111 (anexo 2), al final de cada ítem o descripción se encuentra con un identificador el cual relaciona directamente con el plan anual de trabajo, este indica el objetivo, el tipo de actividad (PHVA) y la ubicación de celda dentro del archivo.
- Se desarrolló la propuesta de diseño del sistema de gestión para el establecimiento comercial Restaurante y Eventos Toro Salvaje, en la cual se aplicaron diferentes metodologías de medición, investigación, evaluación y control, donde se recomienda la aplicación de todas las actividades del sistema consignadas dentro del plan anual de trabajo (Ver Anexo 7).
- No se recomienda la aplicación únicamente de los estándares mínimos ya que, aunque la norma establece unos requerimientos mínimos, la normativa nacional no exime del cumplimiento de los demás.
- Desarrollo y evaluación de programas de vigilancia epidemiológica con el fin de realizar el respectivo seguimiento a las diferentes patologías osteomusculares que pueden desarrollarse dentro de las actividades laborales.
- Capacitaciones continuas en temas de riesgos laborales a todo el personal de la organización.
- Establecer los roles de cumplimiento y responsables dentro de la ejecución de tareas del mismo sistema.
- Contratación de persona encargada de la vigilancia continua dentro del sistema establecido de (SST).

- Apropiar por parte del gerente estos temas como de prioridad inmediata, evitando daños colaterales como demandas, incapacidades prolongadas, discapacidades o invalidez dentro de los funcionarios.
- Actualizar constantemente todos los procedimientos que llegasen a establecerse dentro del restaurante.

11. Referencias

- Agurdo, M. C. (2019). *Estudio De Pre-Factibilidad Para La Implementación De Un Restaurante Gourmet Especializado En Parrillas Con Carne Importada De Estados Unidos, Certified Angus Beef*. 2018: Anonimo.
- ALDUNATI, J. (2015). *dar respuesta al problema, se ha planteado el siguiente objetivo general: Describir las principales características de la capacitación en seguridad y salud en el trabajo en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro restaurantes de dos ten*. Ángeles Chimbote: Universidad Católica los Ángeles Chimbote.
- ANDI. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. (2016). *Primer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2016*. Medellín.
- Ardila, A., & Moreno, L. (30 de Septiembre de 2016). *Repositorio Institucional*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia : <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/292>
- Bello Rodriguez, L. A. (21 de agosto de 2015). <http://guayaquil.gob.ec/content/requisitos>.
- Carpio Barakat, M. A. (01 de 01 de 2018). *Repositorio Institucional*. Obtenido de Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8341>
- Carpio Barakat, M. A. (01 de 01 de 2018). *Repositorio Institucional*. Obtenido de Repositorio Institucional: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8341>
- Carvajal Montealegre, D. M., & Molano Velandia, J. H. (2012). APORTE DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA GESTIÓN DE

LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. *Revista Movimiento Científico*,
Mov.cient.Vol.6 (1): 158-174.

Colombia, F. d. (06 de 02 de 2018). *Estadísticas 2017*. Recuperado el 09 de 12 de 2018, de
Infoestadísticas: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/info_estadistica/estadisticas-2017/

Costales, J. (2016). *la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores del área de restaurante en la segunda etapa del Club Castillo de Amaguaña*. 2018: Anonimo.

Cumpa Toribio, C. A., & Villarreal Santiago, G. A. (01 de 01 de 2017). *Repositorio de Tesis*.
Obtenido de Universidad Privada Antenor Orrego:
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3377>

Del Pezo, J. y. (2017). “*Estudio de la Gestión de la seguridad ocupacional implementada en los restaurantes de Mc. Donald’s de la ciudad de Guayaquil*”. Ecuador: Universidad de Guayaquil de Ecuador.

Direcció General de Riesgos Laborales . (2006). Identificación y Evaluación de Riesgos de Seguridad. En D. G. Laborales, *Manual para la Identificación y Evaluación de Riesgos Laborales* (pág. 207). Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Duque, L. (2016). *Análisis inicial para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo centro óptico internacional LTDA OPTICALIA – COI*. Bogotá: Universidad del Área Andina.

Ecuador, S. d. (s.f.). <https://www.sri.gob.ec/web/guest/ruc>. Obtenido de
<https://www.sri.gob.ec/web/guest/ruc>

- El Tiempo. (03 de marzo de 2018). *En el 2017, cada día se accidentaron 1.800 personas en su trabajo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>
- Erazo, T., Hernandez , L., & Porras, M. (23 de Noviembre de 2018). *Repositorio Universidad Javeriana*. Obtenido de Biblioteca General Alfonso Borrero Cabal S.J.: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39063/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espada, J. (2015). *Diagnosticar al restaurante Tip & Tapas, si aplican buenas prácticas de manufactura*. Cali: Universidad de San Buenaventura de la ciudad de Cali.
- Fierro, M. (2017). *Análisis del proceso de implementación y desarrollo del requisito 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Mundo Uniforms*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Icontec. (2007). *Norma Técnica Colombina NTC - OHSAS 18001*. Icontec.
- Icontec. (2010). *GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL* . Bogotá: Icontec.
- Icontec. (2015). *Norma Técnica Colombina NTC - ISO*. Icontec.
- Icontec. (2018). *Norma Técnica Colombina NTC - ISO 45001*. Icontec.
- Icontec. (2019). *Norma Técnica Colombiana NTC - ISO 9004*. Icontec.
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). (2010). *GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS EN*

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC).

Laborales, F. d. (2017). *ESTADÍSTICAS 2017*. Bogotá: Fondo de Riesgos Laborales.

Laborales, F. d. (2018). *ESTADÍSTICAS 2018*. Bogotá: Fondo de Riesgos Laborales.

Ministerio de Trabajo. (27 de 03 de 2017). Resolución 1111 de 2017. *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratant.*

Ministerio del Trabajo. (26 de 05 de 2015). Decreto 1072 de 2012. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*

Ministerio del Trabajo. (17 de 03 de 2015). DECRETO 472 DE 2015. *Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción.* 2015.

Nielsen. (2016). *38% DE LOS COLOMBIANOS COME FUERA DE SU HOGAR UNA O MÁS VECES A LA SEMANA*. Bogotá.

Núñez, Y. U. (2007). *Direccionar la Gestión en Seguridad y salud en el trabajo de una empresa tradicional del sector de alimentos de la región del Valle de Tenza*. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Organización Internacional del Trabajo. (2002). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Organización Internacional del Trabajo*, ISBN 92-2-311634-1.

Parra, J. y. (2010). *Diseñar una estructura organizacional y administrativa, así como el programa de salud ocupacional que permita el mejoramiento continuo de la empresa.*

Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira.

Pescador, P. (01 de 01 de 2017). *Biblioteca Digital Areandina*. Obtenido de Fundación

Universitaria del Area Andina:

<http://digitk.areandina.edu.co:8080/repositorio/bitstream/123456789/988/1/Dise%20e%20implementaci%20del%20sistema%20de%20gesti%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20la%20empresa%20Ambientes%20Espacios%20S.A.S.pdf>

Pinto Herrán, C. (05 de Setiembre de 2017). *Repositorio Educativo Digital Universidad Autónoma del Occidente*. Obtenido de Repositorio Educativo Digital Universidad

Autónima del Occidente: <http://hdl.handle.net/10614/9757>

Población por Edad y Sexo. (s.f.). Recuperado el 09 de 12 de 2018, de 2015:

<https://geoportal.dane.gov.co/midaneapp/pob.html>

Polania, N. (2015). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) para la compañía de transporte Transportes Clavijo y Cia Ltda bajo los lineamientos del decreto 1072-2015*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Resolución 0312, Ministerio de Trabajo, Bogotá, Colombia, 13 de Febrero de 2019. (2019).

Bogotá: 0312 de 2019.

Revista Dinero. (2018). *Así quedó el balance de accidentes y enfermedades laborales en 2017*.

Bogotá: Revista Dinero.

Terán, I. (2012). *Propuesta de Implementación de un Sistema Digestión De Seguridad y Salud Ocupacional Bajo la norma OHSAS 18001 en una Empresa de Capacitación técnica para la Industria*. Perú: Pontificia Universidad Católica en Perú.

Valdez Zegarra, R. (2010). LA SEGURIDAD INDUSTRIAL COMO UN FACTOR INTRÍNSECO DE LA COMPETITIVIDAD. *PERSPECTIVAS*, núm. 25, enero-junio, 2010, , pp. 153-168.

WOSHTEP. (2010). *PROTEGIENDO LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES DE RESTAURANTES*. Los Angeles, CA (EU): WOSHTEP.

Anexo 1. Matriz Legal

Tema	Emisor	Norma	Número	Año	Descripción de la norma	Artículos aplicables	Cumplimiento del requisito legal
Administración del Sistema	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Resolución	2400	1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Título 1, capítulo 1, 2 y 3, título 2 capítulo 1,2,4,5, título 3, capítulo 1,2,3,4,5,6, 7 y 9, título 4, capítulo 1 y 2, título 6, capítulo 1 y 2 .	Debe tener un plan de trabajo anual donde se mencione todo lo referente a servicios permanentes, evacuación de residuos, ventilación, radiaciones no ionizantes, concentraciones máximas permisibles, equipos y elementos de protección, de la prevención y extinción de incendios, servicios de higiene, iluminación, contaminación ambiental.
Administración del Sistema	Congreso de la República	Ley	100	1993	Sistema de Seguridad Social	Artículo 17	Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del Sistema General de Pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingreso por prestación de servicios que devengue.
Administración del Sistema	Presidencia de la República	Ley	1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Artículos 2,7,13,26 y 30	Afiliación de todos los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales, facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las ARL, reportar los

						accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
COP ASST	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Resolución	2013	1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo	Toda la resolución Conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.
Administración del Sistema	Presidencia de la República	Decreto	2644	1994	Por el cual se expide la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.	Todo el Decreto Regirse por esta norma en caso de que se presenten casos de pérdida de capacidad laboral.
Riesgo Psicosocial	Ministerio de la Protección Social	Ley	1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Toda la Ley Regirse por esta norma en caso de presentarse casos de acoso laboral en el Comité de Convivencia
Administración del Sistema	Congreso de la República	Ley	776	2012	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Toda la Ley Derecho a prestaciones económicas, reincorporación al trabajo, reubicación del trabajador.
Riesgo Psicosocial	Ministerio del Trabajo	Resolución	652	2012	Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia	Toda la resolución Conformar un Comité de Convivencia Laboral.

					Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.		
Riesgo Psicosocial	Ministerio de la Protección Social	Resolución	2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Toda la resolución	Aplicación de la batería de riesgo psicosocial
Administración del Sistema	Ministerio de la Protección Social	Resolución	1401	2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Toda la resolución	Conformación del equipo investigador de accidentes, realizar la investigación en el tiempo determinado, aplicar metodología de investigación.
Administración del Sistema	Ministerio del Trabajo	Decreto	1507	2014	Manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional	Todo el Decreto	Regirse por el manual en caso de que se presenten pérdidas de capacidad laboral en los empleados.
Administración del Sistema	Ministerio del Trabajo	Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Todo el Decreto	Diseño y ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Administración del Sistema	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Resolución	1792	1990	Valores límites permisibles ruido y vibraciones	Artículo 17	Adoptar los valores límites permisibles para exposición ocupacional al ruido durante 8 horas 85dBA

Adm inistraci ón del Sistema	Ministe rio de la Protección Social	Res olución	234 6	20 07	Evaluaciones médicas ocupacionales y contenido historias clínicas.	Toda la resolución	La historia clínica ocupacional es un documento privado, deberá contener los documentos resultantes de las evaluaciones médicas realizadas al trabajador durante su vida laboral, registro de las evaluaciones médicas, estrictamente confidencial, el responsable de realizar las evaluaciones médicas debe ser un médico especialista en medicina del trabajo o salud ocupacional.
Adm inistraci ón del Sistema	Ministe rio de la Protección Social	Res olución	734	20 06	Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006	Artículo o 1	Los empleadores deberán elaborar y adaptar un capítulo al reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para resolverlo.
Adm inistraci ón del Sistema	Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses	Res olución	184 4	20 15	Desarrollo de actividades para la prevención del consumo de alcohol, drogas y tabaquismo.	Toda la resolución	Aplicación de pruebas de alcoholemia
Adm inistraci ón del Sistema	Ministe rio del Trabajo	Res olución	492 7	20 16	Capacitación Obligatoria 50 horas	Toda la resolución	Cumplimiento de la capacitación del curso 50 horas
Adm inistraci ón del Sistema	Ministe rio del Trabajo	Dec reto	147 7	20 14	Tabla de enfermedades laborales	Artículo os 1,2,3 y 4	Aplicación de esta norma para la determinación de enfermedades laborales y su causalidad en caso de presentarse.
Adm inistraci ón del Sistema	Congres o de la República	Ley	182 3	20 17	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactantes del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y	Artículo o 1	Contar con salas amigas de lactancia, se cuenta con un plazo de 5 años para la implementación de estas salas.

					se dictan otras disposiciones	
Adm inistraci ón	Ministe rio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	Res olución	211 5	20 07	Por medio de la cual se señalan características, instrumentos básicos y frecuencias del sistema de control y vigilancia para la calidad del agua para consumo humano	Cumplimiento de los parámetros establecidos en la Resolución de calidad de agua potable para consumo humano. Capítul o 2 y 3

Anexo 2. Diagnóstico Res. 111 (xls). (ver soporte adjunto)

ANEXO TÉCNICO DE LA RESOLUCIÓN 1111 DE 2017														
ESTÁNDAR NÚMERO 1 DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD PARA EMPLEADORES Y CONTRATADOS														
PLANEAR														
ESTÁNDAR RECURSOS (4%)														
E.11 Estándar Recursos financieros, técnicos humanos y de otro índole (4%)														
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple				Evidencias/Observaciones	PLAN DE MEJORA			IDENTIFICADOR PLAN DE TRABAJO		
				Totamente	No cumple	No aplica			ACCIÓN A REALIZAR	RESPONSABLE	FECHA	PLAN	ID PLAN (Objetivo)	Columna
0,5%	0,0%	Justifica	No Justifica											
1.1.1	Decreto 1607/2002 Decreto 1072/2016 Artículo 2.2.4.6.8 numeral 2 y 10. Resolución 4302/2010 Decreto 1395/1994 Artículo 26 Artículos 5 y 6 de la presente resolución	El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificados en Riesgo I, II, III, podrá ser realizado por técnicos o tecnólogos en Seguridad y Salud en el Trabajo que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. Para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificados en Riesgo IV, V, podrá ser realizado por un Profesional en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, profesional con posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. La persona que diseñe, ejecute e implemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tenga la formación y cursos solicitada en los artículos 5 y 6 de la presente resolución.	Solicitar el documento en el que consta la designación del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la respectiva asignación de responsabilidades y solicitar el certificado correspondiente, que acredite la formación de acuerdo con lo establecido en el presente criterio. Se solicita el título de formación de Técnico, tecnólogo, profesional, especialista o magister en Seguridad y Salud en el Trabajo. Se verifica la licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente. Se constata la existencia del certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo. A quien no tenga licencia se le solicita que cumpla los requisitos de formación y cursos solicitada en los artículos 5 y 6 de la presente resolución.		0			En el momento no cuentan con una persona responsable del Sistema.	Contratar una persona que cuente con la licencia en salud ocupacional para el diseño, ejecución y mantenimiento del sistema, y que igualmente cuente con el curso de las 50 horas.	Gerente	15 de Abril de 2019	P	1	24
1.1.2	Decreto 1072/2016 Artículo 2.2.4.6.8 numeral 2, Artículo 2.2.4.6.10 numeral 2	La empresa asignó y documentó las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la organización, para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar el soporte que contenga la asignación y documentación de las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.		0			No existe un documento donde se evidencie la asignación de responsabilidades.	Realizar el documento de asignación de responsabilidades del Sistema.	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	26 de Abril de 2019	p	1	24
1.1.3	Decreto 1072/2016, Artículo 2.2.4.6.8 numeral 4, Artículo 2.2.4.6.17 numeral 2	La empresa define y asigna los recursos financieros, técnicos y tecnológicos requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Constatar la existencia de evidencias físicas y/o documentales que demuestren la definición y asignación de los recursos financieros, humanos, técnicos y de otro índole para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciando la asignación de recursos con base en el plan de trabajo anual.		0			Se han realizado levantamiento de documentos verificados al sistema los cuales no han sido completados y no han tenido en cuenta lo contemplado en la normativa.	Realizar el presupuesto que se requiere para todas las etapas de implementación del sistema.	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	26 de Abril de 2019	p	1	25

Anexo 3. Diagnóstico Res. 0312 - 2019

ÍTEM	CRITERIOS. EMPRESAS DE DIEZ (10) O MENOS TRABAJADORES CLASIFICADAS EN RIESGO I, II, III	MODO DE VERIFICACIÓN	CUMPLIMIENTO	Nº DE CUMPLIMIENTO	Evidencias/Observaciones	PLAN DE MEJORA		
						ACCIÓN REALIZAR	RESPONSABLE	FECHA
Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para empresas de menos de diez (10) trabajadores en clase de riesgo I, II, III puede ser realizado por un técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada	Solicitar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada.	0	0	La organización no ha asignado responsable del Sistema que cumpla con el perfil requerido	Asignación del responsable con los requisitos exigidos.	Gerente	15 de Abril de 2019

por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

Esta actividad también podrá ser desarrollada por tecnólogos, profesionales y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo	Solicitar documento soporte de afiliación y del pago correspondiente	0	0	Se encuentran empleados que prestan labor por jornal diario, los cuales no cuentan con afiliación al sistema de riesgos laborales.	Afiliación por modalidad de contrato al sistema general de riesgos laborales de todos	Gerente	05 de Mayo de 2019
--	---	--	---	---	--	---	---------	--------------------

	con la normatividad vigente.					los trabajadores		
Capacitación en SST	Elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.	Solicitar documento soporte de las acciones de capacitación realizadas/p lanillas, donde se evidencie la firma de los trabajadores	0	0	No existe plan de capacitación en temas de promoción y prevención referente a peligros/riesgos y medidas de prevención y control.	Elaboración de plan de capacitación de promoción y prevención de la salud.	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	29 de Abril de 2019
Plan Anual de Trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de SST firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Solicitar documento que contenga Plan Anual de Trabajo.	0	0	Aun no se tiene establecido el plan anual del Sistema firmado, con requisitos mínimos.	Realizar y documentar el plan anual del Sistema.	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	15 de Abril de 2019

Evaluaciones médicas ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales.	0	0	No existen exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.	Programación de los exámenes periódicos, junto con elaboración de perfiles de cargo.	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	06 de Mayo de 2019
Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos	Realizar la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos con el acompañamiento de la ARL.	Solicitar documento con la identificación de peligros; evaluación y valoración de los riesgos. Constancia de acompañamiento de la ARL – acta de visita ARL.	0	0,5	Se evidencia matriz de identificación de riesgos y peligros plasmada en formato GTC 45, se encuentra elaborada en más del 50%.	Culminación y registro documental de identificación de peligros y riesgos	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	30 de Marzo de 2019
Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros.	Solicitar documento soporte con acciones ejecutadas	0	0	No hay evidencia de ejecución de actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos ya que estos no han sido identificados.	Ejecución de actividades de prevención y control de peligros y riesgos.	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	17 de Junio de 2019

Anexo 4. Tabulación Perfil Sociodemográfico. (xls)

NOMBRE	DIRECCION	CARGO	AREA	GENERO	ESTATURA	EDAD
ROSA MARIA CASTELLANOS	CARRERA 15 67 A 17	JEFE DE COCINA	COCINA	FEMENINO	1.52	C
LEIDY VERÓNICA ARDILA CASTELLANOS	CARRERA 15 67 A 17	COCINERA	COCINA	FEMENINO	1.67	B
NUBIA BERNAL ROBLES	CALLE 63 F # 119 B 83	MESERA		FEMENINO	1.56	B
LEIDY JULIETH MIRQUE R	CARRERA 120 # 64 C 61	MESERA	MESAS	FEMENINO	1.53	B
MAGALYS NIETO BELEÑO	CALLE 116 A # 67 A 59	AUXILIAR DE COCINA	COCINA	FEMENINO	1.60	A
CARLOS ANDRES MONTILLA OCHOA	TRANSVERS AL 113 B bis # 67 A 53	DOMICILIARIO	DOMICILIOS	MASCULINO	1.70	A
LILY JOHANA MONTILLA OCHOA	TRANSVERS AL 113 B bis # 67 A 53	MESERA	MESAS	FEMENINO	1.50	A
CRISTIAN CAMILO PACHON	RSAL 113 B bis	MESERA	MESAS	MASCULINO	1.66	A

Anexo 5. Encuesta de Perfil Sociodemográfico.

FECHA _____

NOMBRE: _____

DIRECCIÓN: _____

TELÉFONO: _____ CONTACTO DE EMERGENCIA _____

CARGO: _____

AREA: COCINA () MESAS () DOMICILIOS () CAJA () ADMINISTRATIVO () OTRO ()

CUAL: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

GÉNERO: M () F ()

ESTATURA: _____

PESO: _____

Marque con una X:

1. EDAD

- a. 18 – 27 años
- b. 28 – 37 años
- c. 38 – 47 años
- d. 48 años o más

2. ESTADO CIVIL

- a. Soltero (a)
- b. Casado (a) / Unión libre
- c. Separado (a) / Divorciado
- d. Viudo (a)

3. LUGAR DE RESIDENCIA

4. ESTRATO

1 2 3 4 5 6

5. DIRECCION

6. NUMERO DE PERSONAS A CARGO

- a. Ninguna
- b. 1 – 3 personas
- c. 4 – 6 personas
- d. Más de 6 personas

7. NIVEL DE ESCOLARIDAD

- a. Primaria

8. TENENCIA DE VIVIENDA

- a. Propia

- b. Secundaria
- c. Técnico / Tecnólogo
- d. Universitario
- e. Posgrado

- b. Arrendada
- c. Familiar
- d. Compartida con otra(s) familia(s)

9. USO DEL TIEMPO LIBRE

- a. Otro trabajo
- b. Labores domésticas
- c. Recreación y deporte
- d. Estudio
- e. Ninguno

10. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)

- a. Mínimo Legal (S.M.L.)
- b. Entre 1 a 2 S.M.L.
- c. Entre 2 a 4 S.M.L.
- d. Menos de 1 Salario (S.M.L.V)

11. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años
- d. De 10 a 15 años

12. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años
- d. De 10 a 15 años

13. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA

- a. Vacunación
- b. Salud Oral
- c. Exámenes de laboratorio y otros
- d. Exámenes médicos anuales
- e. Ninguna

14. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD

- a. Si
- b. No
- Cual: _____

15. SEGURIDAD SOCIAL

BENEFICIARIO () COTIZANTE ()

EPS _____

PENSION _____

ARL _____

16. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS

- a. Si
 - b. No
- Frecuencia
- ___ Semanal
 - ___ Quincenal
 - ___ Mensual

17. PRACTICA ALGUN DEPORTE

- a. Si
- b. No
- Cual: _____

___ Ocasional Frecuencia _____

18. FUMA
 a. Si Promedio diario: _____
 b. No

19. CUALES DE LAS SIGUIENTES MOLESTIAS HA SENTIDO CON FRECUENCIA EN LOS ULTIMOS SEIS (6) MESES

SINTOMA	SI	NO	EXPLIQUE
Dolor de cabeza			
Dolor de cuello, espalda y cintura			
Dolores musculares			
Dificultad para algún movimiento			
Tos frecuente			
Dificultad respiratoria			
Gastritis, ulcera			
Otras alteraciones del funcionamiento digestivo			
Alteraciones del sueño (insomnio, somnolencia)			
Dificultad para concentrarse			
Mal genio			
Nerviosismo			
Cansancio mental			
Palpitaciones			
Dolor en el pecho (angina)			
Cambios visuales			
Cansancio, fatiga, ardor o disconfort visual			
Pitos o ruidos continuo o intermitentes en los oídos			
Dificultad para oír			
Sensación permanente de cansancio			
Alteraciones en la piel			
Otras alteraciones no anotadas			

**19. EN EL DESARROLLO DE SU LABOR ENCUENTRA LAS SIGUIENTES CONDICIONADOS:
 NIVEL ADMINISTRATIVO**

CONDICION	SI	NO	POR QUE / CUAL/ OBSERVACIONES
¿Conoce los riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo?			
¿Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?			
¿Considera que la iluminación de su puesto de trabajo es adecuada?			
¿La temperatura de su sitio de trabajo le ocasiona molestias?			
¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?			
¿Considera que los pisos, techos, paredes, escaleras, presentan riesgo para su salud?			
¿Existen cables sin entubar, empalmes defectuosos, toma eléctrica sobrecargada, transformadores defectuosos?			
¿Los sitios destinados para el almacenamiento son suficientes, poseen espacio adecuado y los insumos y productos se encuentran bien apilados?			
¿Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?			
¿Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?			
¿La altura de la superficie de trabajo es la adecuada a su estatura, la silla y la labor que realiza?			
¿Tiene espacio suficiente para variar la posición de las piernas y rodillas?			
¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?			
¿En general dispone de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?			
¿Su trabajo le exige mantenerse frente a la pantalla del computador más del 50% de la jornada?			
¿Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de "normal"?			
¿Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas?			
¿El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?			
¿Su jefe le pide opinión sobre asuntos relacionados con su trabajo?			
¿La empresa cuenta con agua potable?			
¿Existe buen manejo de basuras y desechos?			

20. EN EL DESARROLLO DE SU LABOR ENCUENTRA LAS SIGUIENTES CONDICIONADOS:

CONDICION	SI	NO	POR QUE / CUAL/ OBSERVACIONES
¿Conoce bien los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo?			
¿Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?			
¿El ruido ambiental le permite mantener una conversación con los compañeros sin elevar el tono de voz?			
¿Los equipos y herramientas que utiliza en el desempeño de su labor producen vibración?			
¿Su trabajo lo realiza al aire libre o a la intemperie?			
¿En el sitio de trabajo manipula o está en contacto con productos químicos?			
¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?			
¿Manipula productos o desechos de origen animal o vegetal?			
¿Existe en su sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión?			
¿Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?			
¿Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?			
¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida? (RESPONDER SOLO SI USA)			
¿Su labor le exige levantar y transportar cargas?			
¿Cuenta con ayudas mecánicas para realizar dicha labor?			
¿Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de "normal"?			
¿Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas?			
¿Puede abandonar el trabajo por unos minutos sin necesidad que lo sustituyan?			
¿Las tareas que realiza le producen "sensación de peligrosidad"?			
¿El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?			
¿En su puesto de trabajo necesita utilizar elementos de protección personal? Cuales			
¿La empresa cuenta con agua potable?			
¿Existe buen manejo de basuras y desechos?			

Anexo 6. Matriz IPERV GTC 45 (xls). (ver soporte adjunto)

PRIORIZACION DE RIESGOS SISO			PERSONAL EXPUESTO					
			AREAS					
CLASIFICACION	DESCRIPCION	NIVEL DE PROBABILIDAD	ADMINISTRATIVO	OPERATIVO	COMERCIAL	LOGISTICA	SERVICIOS GENERALES	VISITANTES
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar)	ALTO		5		2		
BIOMECAÁNICO	Esfuerzo	ALTO			1	2		
BIOMECAÁNICO	Manipulación Manual de Cargas	ALTO				2	1	
FÍSICO	Temperaturas extremas (calor y frío)	ALTO		5				
FENÓMENOS NATURALES	Sismo	MEDIO	1	5	1	2		90
BIOMECAÁNICO	Postura (prolongada mantenida)	MEDIO	1		1	2	1	
BIOMECAÁNICO	Movimiento repetitivo	MEDIO		5			1	
QUÍMICO	Gases y Vapores	MEDIO		5				

Anexo 7. Plan de Trabajo Anual (xls). (ver soporte adjunto)

<p>Restaurante y Eventos Toro Salvaje se compromete con la protección de sus colaboradores, contratistas y partes interesadas que tengan una participación activa en el desarrollo de las diversas actividades del restaurante y sus funciones en la sede del establecimiento ubicado en la ciudad de Bogotá, previniendo los riesgos asociados con la seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con la normatividad y legislación vigente aplicable, así mismo se encuentra comprometida con la mejora continua del SG-SST, en todas sus fases a través de la mejora continua y revisión de la alta dirección, el COPASST, los trabajadores y demás partes.</p> <p>La política se revisará anualmente y se realizarán las actualizaciones pertinentes de acuerdo a cambios que se llegasen a dar en materia del SG-SST.</p>														
CRONOGRAMA														
N°	OBJETIVO	ACTIVIDADES (PHVA)	RESPONSABLES	RECURSOS	feb.-19	mar.-19	abr.-19	may.-19	jun.-19	jul.-19	ago.-19	sep.-19	oct.-19	nov.-19
		P Elaboración del programa de capacitación anual de inducción y reinducción en todos los temas relacionados con identificación de peligros, control de riesgos y prevención de eventos ATEL mediante matriz.	Encargado del SGSST	Humano				1						
		P Aplicación de la encuestas de perfil socio demografica de los trabajadores.	Encargado del SGSST	Humano			1							
		Elaboración del programa de vigilancia epidemiológica de la												

Anexo 8. Diagrama GANTT (xls). (ver soporte adjunto)



DIAGRAMA DE GANTT EJECUCION DEL PROYECTO

Fases	Actividad	Mes						
		Ene 2019	Feb 2019	Mar 2019	Abr 2019	May 2019	Jun 2019	Jul 2019
DIAGNÓSTICO	1.1. Realizar el diagnostico de evaluación de acuerdo con la tabla de valores de los estandares mínimos (Res. 1111/2017) y 0312 de 2019	P						
	1.2. Realizar el autoreporte de salud (perfil sociodemografico)	E	E	E				
	1.3. Realizar matriz de Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos(GTC 45)			P				
	1.4.Revisar la estadística de eventos ATEL, indicadores de gestión (morbilidad, accidentalidad, ausentismo y todos aquellos referentes a la salud dentro de la empresa).			E				
INVESTIGACION	2.1. Investigar Información nacional e internacional (tesis)		P	E				
	2.2. Investigar la normatividad aplicable en materia de SST.		P	E				
	2.3. Investigación estadística de enfermedades laborales y accidentes en el sector.		P	E				
	2.4. Investigación de diferentes SGSST en empresas similares del sector.		P	E				
ANALISIS DE RESULTADOS	3.1. Realizar Análisis del Diagnostico			E				
	3.2. Realizar la priorización de riesgos			P				
	3.3 Analizar la información Investigada para definir estrategias.		P	E				
	3.4. Analizar la información del sector y de la empresa.		P	E				
	3.5. Analisis de tasas de accidentalidad y enfermedades laborales.		P	E				
REALIZAR PROPUESTA	4.1. Realizar la propuesta del plan de trabajo		P					
	4.2. Realizar propuesta de la estructura documental del diseño del Sistema de gestión		P	E	E	E	E	E
	4.3 Realizar propuesta de la matriz de requisitos legales de la organización referente al cumplimiento en SST.		P	E	E	E	E	E
	4.4 Elaborar informe de resultados para ser presentado ante la gerencia de la organización.		P	E	E	E	E	E

Anexo 9. Elaboración de programa de capacitación de promoción y prevención del SGSST

Elaboración De Programa De Capacitación Para La Prevención De Adicción Al Alcoholismo, Tabaquismo Y Farmacodependencia, Junto A Las Capacitaciones De Promoción Y Prevención Del SGSST.

Objetivo:

Establecer directrices que permitan controlar y prevenir la adicción al alcoholismo, tabaquismo y la farmacodependencia, que evite consecuencias y efectos en la salud de los trabajadores, adicionalmente generar un programa de promoción y prevención fomentando el autocuidado y la detección temprana de enfermedades laborales.

Alcance:

Este programa de capacitación tiene como finalidad la prevención de adicción al alcoholismo, tabaquismo y farmacodependencia, aplicado a todos los trabajadores de la compañía, sin lugar a tener en cuenta su contrato o escala salarial, exceptuando algunas actividades autorizadas por el Restaurante y Eventos Toro Salvaje, donde se realice el consumo de alcohol de forma moderada y responsable.

- Definiciones:
- Alcoholismo: Es un sometimiento fuerte a consumir alcohol, que genera una dependencia física, manifestándose a través de varios síntomas.
- Bebidas Alcohólicas: Son bebidas que contienen etanol en su composición, la cual puede medirse por su volumen o grado de alcohol.

- Capacitación: Actividades planeadas por la organización con el fin que los colaboradores desarrollen sus habilidades, conocimientos para desempeñar eficazmente sus labores.
- Colaborador: Toda aquella persona trabajadora que desempeña y realiza labores en la organización.
- Entrenamiento en prevención: Actividad de aprendizaje planeada que permite mitigar los daños por ATEL, el cual debe ir acorde a las políticas trazadas por la organización, teniendo en cuenta su infraestructura.
- Entrenamiento: Es la educación orientada en búsqueda que el colaborador se adapte a su puesto de trabajo.
- Inducción: Información que se suministra sobre el cargo a desempeñar.
- Promoción de la salud en el trabajo: Actividades conjuntas de diferentes procesos y con el sistema general de riesgos profesionales realizan con el fin de modificar las condiciones del trabajo y desplegar la salud mental de los trabajadores.
- Tabaco: Producto originario de a agricultura de América y procesado de hojas de Nicotina Tabacum, que genera una gran adicción, se consume frecuentemente por combustión, lo que genera la producción de humo.
- Tabaquismo: Adicción al tabaco, provocado por sus componentes más activos, la nicotina.
- Sustancias psicoactivas (Drogas): Sustancia química de origen natural o sintético, que ingresado al cuerpo por cualquier vía ejerce un efecto sobre el sistema nervioso central cambios funcionales.

- Programa de inducción: Plan de actividades el cual ayuda a que el funcionario conozca sus funciones a realizar.
- Re-inducción: Plan de actividades que se programan en un periodo determinado de tiempo con el fin que los colaboradores vuelvan a capacitarse en sus puestos de trabajo.

Responsabilidad y Autoridad.

Alta Dirección: En cabeza del gerente de la organización se encuentra la aprobación del plan de capacitación y reinducción.

Colaboradores: Es compromiso de todos los trabajadores asistir cumplidamente a las capacitaciones, que se han programado con anticipación para no entorpecer la operación.

Las inducciones y re inducciones se debe informar sobre el SGSST los distintos comités que la organización tiene, reglamento, planes de emergencias y brigadas, factores de riesgo que pueden tener en sus puestos de trabajo y se debe realizar una evaluación al terminar el proceso.

Evaluación de desempeño

Método de evaluación que se realiza anualmente donde determina el enfoque de las capacitaciones que se deben realizar, sea de manera individual o colectiva.

Levantamiento de la información

La gerencia de la organización y en compañía del coordinador del SGSST son los encargados de documentar la información como de planear con las entidades de apoyo ARL, CCF la realización de estas capacitaciones y evaluaciones al igual que los registros.

Anexo 10. Procedimiento de Capacitaciones de Responsabilidades

Objetivo:

Para la responsabilidad del SGSST debe ser la persona que coordine con los jefes de las áreas la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para tomar las acciones del caso, debe validar los planes de acción, promover la política la participación de todos los colaboradores, contratistas y visitantes, evaluar las capacitaciones por realizar, participar en reuniones del COPASST, apoyar las investigaciones de accidentes e incidentes laborales, gestionar los recursos y elaborar los indicadores para dar los informes a la gerencia de la organización.

Alcance:

El procedimiento debe establecer las responsabilidades que tiene con la organización sobre el SG-SST.

Definiciones:

- Todas las actividades que por normatividad apliquen del decreto 1072.

Responsabilidad y Autoridad.

Alta Dirección: participar en la actualización de los peligros, participar en la investigación de los accidentes e incidentes que se presentaron, aprobar las capacitaciones, promover la comprensión de la política.

Colaboradores: Compromiso con el autocuidado, reportar inmediatamente cualquier accidente o incidente de trabajo, dar buen uso a los EPP's, suministrar información clara y veraz sobre su estado de salud, informar sobre cualquier riesgo que se pueda presentar en sus sitios de trabajo.

Anexo 11. Procedimiento de Capacitaciones Entrenamiento e Inducción

Objetivo:

Para la identificación de riesgos se debe tener un procedimiento establecido con el fin de capacitar los colaboradores que hacen ingreso por primera vez o que tienen un periodo determinado de tiempo para proceder con una reinducción con base en las necesidades de cada proceso y de acuerdo al SG-SST y respectivas actualizaciones de esta norma, de manera que tenga el nivel de competencia suficiente para las exigencias del cargo.

Alcance:

El procedimiento que se establece debe ser para personal colaboradores en general sin distinción de contratación que tenga y el SG-SST.

Definiciones:

- **Capacitación:** Actividades planeadas por la organización con el fin que los colaboradores desarrollen sus habilidades, conocimientos para desempeñar eficazmente sus labores.
- **Inducción:** Información que se suministra sobre el cargo a desempeñar.
- **Colaborador:** Toda aquella persona trabajadora que desempeña y realiza labores en la organización.
- **Entrenamiento:** Es la educación orientada en búsqueda que el colaborador se adapte a su puesto de trabajo.
- **Programa de inducción:** Plan de actividades el cual ayuda a que el funcionario conozca sus funciones a realizar.

- **Re-inducción:** Plan de actividades que se programan en un periodo determinado de tiempo con el fin que los colaboradores vuelvan a capacitarse en sus puestos de trabajo.

Responsabilidad y Autoridad.

Alta Dirección: en cabeza del gerente de la organización y su compromiso es la aprobación del plan de capacitación y reinducción.

Colaboradores: Compromiso de asistir cumplidamente a las capacitaciones, que se han programado con anticipación para no entorpecer la operación.

Las inducciones y re inducciones se debe informar sobre el SGSST los distintos comités que la organización tiene, reglamento, planes de emergencias y brigadas, factores de riesgo que pueden tener en sus puestos de trabajo y se debe realizar una evaluación al terminar el proceso.

Evaluación de desempeño

Método de evaluación que se realiza anualmente donde determina el enfoque de las capacitaciones que se deben realizar, sea de manera individual o colectiva.

Levantamiento de la información

La gerencia de la organización y en compañía del coordinador del SGSST son los encargados de documentar la información como de planear con las entidades de apoyo ARL, CCF la realización de estas capacitaciones y evaluaciones al igual que los registros.

Anexo 12. Procedimiento de Capacitaciones en Riesgos Biológicos

Objetivo:

Para la identificación de riesgos se debe tener un procedimiento establecido con el fin de capacitar los colaboradores elementos que permitan al trabajador de la salud mantener conductas seguras durante su quehacer diario; los riesgos biológicos son las posibles exposiciones a microorganismos que puedan dar lugar a enfermedades, motivada por la actividad laboral, cuya transmisión puede ser por vía respiratoria, sanguínea, cutánea, mucosa o digestiva.

Alcance:

El procedimiento que se establece debe ser para personal colaboradores en general sin distinción de contratación que tenga y el SG-SST, constituye uno de los principales riesgos que están expuestos los trabajadores.

Definiciones:

- **Desinfección** Procedimiento para inactivar los gérmenes mediante el uso de desinfectantes químicos, gracias a su poder germicida.
- **Desgerminación o limpieza** Disminución # microorganismos con agua y jabón sin eliminarlos, ni inactivarlos.
- **Esterilización:** Destrucción de los microorganismos y sus esporas) por medios físicos o químicos.

Responsabilidad y autoridad.

Alta Dirección: en cabeza del gerente de la organización y su compromiso es la aprobación del plan de capacitación y reinducción.

Colaboradores: Compromiso de asistir cumplidamente a las capacitaciones, que se han programado con anticipación para no entorpecer la operación.

Recomendaciones

Método de Vacunación:

- Obligatoria frente a Hepatitis B para el personal que tenga contacto directo o indirecto con la sangre u otros fluidos de los pacientes (médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería, personal de limpieza).
- Otras vacunas recomendadas en el medio laboral: Gripe, Tétanos, Varicela, Rubéola, Triple vírica (Sarampión, Rubeola, Parotiditis).

Normas de Higiene Personal:

- Cubrir heridas y lesiones de las manos con apósito impermeable.
- Lavado de manos.
- No comer, beber ni fumar en el área de trabajo.
- No debe realizarse pipeteo con la boca.

Utilizar equipos de protección - barrera apropiados a cada tipo de exposición.

- Guantes, de uso obligatorio cuando el trabajador sanitario presente heridas o lesiones cutáneas, si maneja sangre, fluidos corporales o instrumentos contaminados con sangre.
- Mascarillas, en la atención a pacientes con enfermedades de transmisión por vía aérea (TBC), por gotas (Meningitis) o riesgo de aerosoles.
- Protección ocular, en procedimientos con riesgo de salpicaduras.
- Bata

Cuidado con los objetos cortantes y punzantes

- No encapsular agujas ni objetos cortantes o punzantes.
- Depositarlos en los contenedores adecuados, que deberán estar siempre en el lugar de trabajo, evitando su llenado excesivo.
- El personal sanitario que utilice estos objetos cortantes y punzantes se responsabilizará personalmente de su correcta eliminación.

Desinfección y Esterilización correcta de instrumentales y superficies.

Anexo 13. Procedimiento De Capacitaciones Uso De EPP

Objetivo:

Identificar la necesidad del uso de los elementos de protección personal como medio de control en los riesgos que se presentan deben ir de la mano con los controles administrativos, de ingeniería, eliminación o sustitución no son suficientes, es por ello que debe suministrar a los colaboradores la entrega de los EPP's dependiendo de las labores que realicen así mismo tendrán que surtir sus elementos.

Alcance:

El procedimiento que se establece debe ser para personal colaboradores en general sin distinción de contratación que tenga y el SG-SST y en concordancia a la labor que desempeña en la organización.

Definiciones:

- **Controles:** Conjunto de acciones o mecanismos definidos para prevenir o reducir el impacto de los eventos que ponen en riesgo la adecuada ejecución de los procesos.
- **Contratista:** Persona o grupo de personas que es contratado para realizar una labor ya sea relacionada directamente con la prestación del servicio o para cualquier otra actividad.
- **Dotación:** La finalidad de la dotación es ofrecer a los colaboradores la indumentaria adecuada para desarrollo de sus labores de acuerdo a contrato se debe suministrar por las directivas en periodos de tiempo laborado.
- **EPP (Elemento de Protección Personal):** Son aquellos elementos o dispositivos que se suministran a los colaboradores de la organización para proteger su salud mientras

que desempeña la actividad; el uso de estos elementos de protección personal debe ser de uso obligatorio y con las características de calidad que procedan de acuerdo a la labor.

Responsabilidad y autoridad.

Alta Dirección: Debe ser la alta dirección quien suministre los recursos para que el coordinador del SGSST adquiera los EPP's con las características calidad que haya lugar, adicional en el momento de ingreso de un colaborador se debe suministrar sus EPP's y en caso de daño, avería o pérdida ser reemplazado.

Colaboradores: Compromiso de utilizar los elementos que sean entregados como EPP's para el ejercicio de sus labores, así como velar por el buen uso de los mismos y en las instalaciones de la organización.

Anexo 14. Procedimiento Elección De Proveedores Que Cumplan SST

Objetivo:

Para el procedimiento de elección de proveedores se debe definir los parámetros por medio de una guía metodológica en la selección, evaluación y reevaluación donde se demuestre que los proveedores cumplen con la normatividad en cuanto a la prevención de los riesgos como dicta el sistema de SST.

Alcance:

El procedimiento que se establece debe ser para los proveedores, contratistas de bienes o servicios para evitar causar impactos negativos en el SG-SST.

Definiciones:

- **Selección:** Criterios a evaluarse para adjudicar la compra de un bien o servicio, específicos y clasificados como críticos para el desarrollo del objeto social de la EEBP, donde se incluyen aspectos de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente.
- **SST:** Entiéndase como Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Contratista – proveedor crítico:** Todo aquel que a causa de una desviación por el servicio o producto que suministra, pueda causar impacto negativo al Sistema Integrado de Gestión.
- **Proveedores:** Organización o persona que proporciona un producto.
- **Parte interesada:** Persona o grupo, dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño en seguridad, salud en el trabajo y ambiente de una organización.

- **Oferente o proponente:** Persona natural o jurídica que presenta ofertas o propuestas de bienes o servicios.

Responsabilidad y autoridad.

Alta Dirección: En cabeza del gerente de la organización y su compromiso es exigir y evaluar cuando sean posible los procedimientos en el SGSST, de acuerdo con las metodologías establecidas.

Colaboradores: Compromiso de notificar al proveedor los aspectos a mejorar durante la evaluación contractual y pos-contractual.

Levantamiento de la información

Las certificaciones del sistema de gestión bajo las normas de calidad o su equivalente otorgarán puntos en el proceso de selección de las ofertas sin embargo no serán consideradas como requisito para la evaluación.

Anexo 15. Procedimiento De Estructura De Auditorías Anual

Objetivo:

Para el procedimiento de auditorías busca fortalecer la sistematización del auditor, unificar el trabajo, fomentar la calidad de las auditorias que se practiquen contribuir como mecanismo de capacitación en las inducciones.

Alcance:

El procedimiento que se establece es aplicar las técnicas de control establecidas en las normas internacionales de auditoria generalmente aceptadas y en las normas internacionales también del SG-SST.

Definiciones:

- **Estructura organizacional:** Es la distribución formal de los puestos de trabajo en una organización.
- **Organigrama:** Es la representación gráfica de los órganos funcionales que componen una institución determinada y de los diferentes tipos de relaciones existentes entre ellos.
- **Proceso:** Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados.
- **Procedimiento:** Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso.
- **Manual:** Carpeta o fólder propio de un área que puede estar compuesto por procedimientos, instructivos, formatos, y otros documentos del Sistema de Gestión de Calidad.

- **Manual de procesos y procedimientos:** Es una herramienta que le permite a la empresa, reunir una serie de actividades que están enfocadas a mejorar la organización dentro de la misma y también busca ofrecer un servicio de calidad a los clientes, buscando así alternativas para mejorar la satisfacción del cliente.
- **Control:** Acción que busca minimizar riesgos, analizar el desempeño de las operaciones en búsqueda del resultado esperado, para adoptar medidas preventivas.

Responsabilidad y autoridad.

Alta Dirección: En cabeza del gerente de la organización y su compromiso es escoger o elegir el encargado de las auditorias, proveer los recursos económicos, personal, logístico, de planta y equipo que sean necesarios para cumplir la tarea.

Colaboradores: Compromiso de apoyar todos los procesos, inquietudes, cuestionamientos, que requiera el personal auditor junto con acatar los procedimientos que estos notifiquen para el beneficio de la organización.

Levantamiento de la información

La organización debe suministrar todos los procedimientos que el equipo auditor solicite con el fin de unificar y documentar de manera estándar dentro de la organización cumpliendo la normatividad vigente.

Anexo 16. Procedimiento De Exámenes Ocupacionales

Objetivo:

Para el procedimiento de exámenes ocupacionales de ingreso se debe establecer una metodología de condiciones de salud pre establecidas en el profesiograma para cada cargo.

Alcance:

El procedimiento que se establece debe ser para personal colaboradores en general sin distinción de contratación que tenga y el SG-SST.

Definiciones:

- **Examen Médico Ocupacional:** Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un funcionario, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición.
- **Profesiograma:** Herramienta de análisis valorada por un especialista de la salud para identificar los exámenes médicos ocupacionales aplicables a cada cargo, acorde con los riesgos y condiciones del entorno en los cuales laboran los funcionarios.
- **Certificado De Aptitud:** Es el documento donde se expresa el concepto del Médico Especialista en Salud Ocupacional en cuanto si el funcionario cumple no cumple o cumple con restricciones los parámetros establecidos en el Profesiograma.
- **Examen Médico De Ingreso:** Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del funcionario antes de su contratación, en función de las condiciones de Salud.
- **Exámenes Médico Periódicos:** Conjunto de exámenes clínicos y para clínicos que se le practican a un funcionario en forma periódica, con el fin de identificar cambios

subclínicos o clínicos en su salud, secundarios con respecto a la exposición a factores de riesgo en su sitio de trabajo Tanto los exámenes por realizar como su periodicidad dependen de las condiciones de trabajo, el estado de salud de la persona, las recomendaciones de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.

- **Examen Médico De Retiro:** Conjunto de exámenes médicos y para clínicos que se le practican al funcionario en el momento de terminación del vínculo laboral con la empresa, a fin de determinar las condiciones de salud en el momento del retiro.

Responsabilidad y autoridad.

Alta Dirección: En cabeza del gerente de la organización apoyo al coordinador del SGSST.

Coordinador del SGSST: Coordinar el buen funcionamiento del programa de exámenes médicos ocupacionales realizando seguimiento y evaluación de todos los planes de acción propuestos.

Levantamiento de la información

Los resultados de los conceptos emitidos por el proveedor, el área de Gestión Documental deberá tener la custodia y conservar los documentos por un periodo mínimo de 20 años contados a partir del momento en que cese la relación del trabajador con la empresa. La conservación puede ser de forma electrónica, papel, etc. siempre y cuando se garantice la preservación de la información. La guarda y custodia de las historias clínicas se encuentra a cargo de la IPS contratada, la cual es registrada en formato externos área de recursos humanos Historia Clínica Ocupacional en ningún caso la empresa tendrá la tenencia o archivo de las historia clínicas de los colaboradores.

Anexo 17. Procedimiento Para Presupuesto De La Implementación, Mantenimiento Y Continuidad Del SST

Objetivo:

La alta dirección es la responsable de asignar los recursos debe delegarse a la persona que recibirá los recursos que están representados en dinero para un uso determinado en usos de aspectos de seguridad y salud en el trabajo.

Alcance:

El procedimiento debe establecer que incluye pago de impuestos, para recursos tecnológicos, recursos físicos, recursos humanos, pago de servicios, compra de equipos, exámenes médicos ocupacionales, compra de elementos de protección personal, gastos de transporte y papelería que requiera el mantenimiento y la continuidad del SGSST en la organización.

Definiciones:

- Todas las definiciones de la normatividad del decreto 1072 y relaciones.

Responsabilidad y autoridad.

Alta Dirección: Debe ser la alta dirección quien suministre los recursos además en dinero para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Colaboradores: Compromiso de dar el mejor uso que la alta dirección suministra con el fin de la implementación, mantenimiento y continuidad del SGSST en la organización.

Anexo 18. Procedimiento De Recomendaciones Médicas Laborales

Objetivo:

Establecer una herramienta conceptual orientada a comunicar, efectuar seguimiento e implementar las recomendaciones dentro de la cuales pueden ir restricciones médicas laborales a tener en cuenta por parte de los servidores públicos y contratistas de apoyo a la gestión en la organización.

Alcance:

El procedimiento que se establece la metodología que es aplicar las técnicas de recepción, seguimiento y aplicación de las recomendaciones o restricciones medicas por parte de entidades referentes.

Definiciones:

- **Discapacidad:** Según la OMS, 2001, el término discapacidad pasó a ser un término genérico que incluye déficits, limitación en la actividad y restricción en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción del individuo y sus factores contextuales. Este término puede ser utilizado para indicar alguna alteración en el funcionamiento del individuo a nivel corporal, individual o social, asociado a estados de salud.
- **Perfil de discapacidad:** Descripción de las alteraciones en el funcionamiento del individuo a nivel intelectual, corporal, individual o social, asociado a estados de salud, especificando los aspectos negativos de la interacción del individuo y sus factores contextuales.

- **Readaptación profesional:** Conjunto de procesos que comprenden todas las intervenciones científicas o técnicas que permitan el empleo selectivo de las personas con discapacidad.
- **Recomendaciones Médicas:** Son consejos médicos dados al paciente para que este mejore su calidad de vida, sea mejor la respuesta al tratamiento instaurado y se logre un adecuado estado de salud.
- **Rehabilitación:** Conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas y definidas por un equipo interdisciplinario, que involucran al usuario como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad ocupacional y la comunidad social.
- **Rehabilitación Funcional:** Proceso terapéutico que busca recuperar la función perdida, usando los principios de la biomecánica, fisiología, antropometría aplicada y neuropsicología, través de los servicios de rehabilitación.
- **Rehabilitación Profesional:** Proceso por el cual una persona logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas en una deficiencia o una discapacidad que afecte su desempeño ocupacional, dificultándole o impidiéndole la integración social y ocupacional. Busca su ubicación o reubicación en una actividad productiva que se adapte a sus intereses, expectativas y capacidades.
- **Restricciones Médicas Ocupacionales:** Se definen como las circunstancias, actividades o todo aquello que el paciente no debe realizar durante su jornada laboral, permitiendo desarrollar esta de forma segura.

Responsabilidad y autoridad.

Alta Dirección: En cabeza del gerente de la organización y su compromiso es apoyar los procesos de custodia y reserva en las recomendaciones médicas laborales.

Colaboradores: El colaborador se compromete a llevar a cabo las recomendaciones en su lugar de trabajo, debe asegurarse de realizarlas pausas activas diarias recomendadas por el área de Gestión del Talento Humano a fin de dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015.

Levantamiento de la información

Cualquier especialista (sea médico, fisioterapeutas, rehabilitadores, psicólogos, etc.) puede emitir recomendaciones según la patología que presente un paciente, estas deben ser validadas, directamente con el médico laboral de la ARL o de la EPS según sea el caso, para que en este servicio se determine periodicidad de las recomendaciones, y qué tipo de recomendaciones se deben tener en cuenta para la patología que presenta el trabajador y así poder hacer un seguimiento completo según se explicó anteriormente. Es de anotar que las recomendaciones médicas son únicamente recomendaciones a implementar en el puesto de trabajo, con el fin de evitar deterioro en el estado de salud, por ende, mientras no exista mandamiento médico de reasignarle labores, esto no será posible.

Anexo 19. Procedimiento De Capacitaciones, Entrenamiento e Inducción

Objetivo:

Definir el procedimiento para realizar el reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, con el fin de mitigar los índices de accidentalidad en la organización.

Alcance:

El procedimiento que se establece debe ser para todos los colaboradores en general sin distinción de contratación que tenga y el SG-SST.

Definiciones:

- **Accidente de trabajo:** todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
- **Accidente grave:** Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado.
- **Acto Inseguro:** Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo.
- **Condición Insegura:** Situación que se presente en el lugar de trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos no controlados que pueden generar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- **Incidente:** Según la Resolución 1401 de 2007: «Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

Responsabilidad y autoridad.

Alta Dirección: en cabeza del gerente de la organización y su compromiso es la aprobación del plan de capacitación y reinducción.

Colaboradores: Compromiso de asistir cumplidamente a las capacitaciones, que se han programado con anticipación para no entorpecer la operación.

Las inducciones y re inducciones se debe informar sobre el SGSST los distintos comités que la organización tiene, reglamento, planes de emergencias y brigadas, factores de riesgo que pueden tener en sus puestos de trabajo y se debe realizar una evaluación al terminar el proceso.

Evaluación de desempeño

Método de evaluación que se realiza anualmente donde determina el enfoque de las capacitaciones que se deben realizar, sea de manera individual o colectiva.

Levantamiento de la información

Todo incidente y accidente deberán ser reportados dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia del evento.

Anexo 20. Procedimiento De Capacitaciones, Vigilancia Epidemiológica

Objetivo:

Mediante la recolección de información periódicamente sobre el estado de salud de los colaboradores, poder interpretar por medio de análisis buscando estrategias para controlar y prevenir enfermedades, establecer áreas críticas de intervención, fomentar la cultura del autocuidado.

Alcance:

El procedimiento que se establece debe ser para personal colaboradores en general sin distinción de contratación que tenga y el SG-SST.

Definiciones:

- **Semáforo en rojo:** situación insatisfactoria.
- **Semáforo en amarillo:** situación mediana para mejorar si es posible.
- **Semáforo en verde:** situación completamente satisfactoria.
- **Gatiso:** Guías de atención Integral basada en la evidencia, como su nombre lo indica, se han elaborado desde un enfoque integral, es decir, que emiten recomendaciones basadas en la mejor evidencia disponible para prevenir, realizar el diagnóstico precoz, el tratamiento y la rehabilitación de los trabajadores en riesgo de sufrir o afectados por las enfermedades profesionales objeto de las GATI. Editadas por el Ministerio de la Protección Social diciembre de 2007.
- **Medida de Control:** Indicación dada por Profesional en Terapia Física, Terapia Ocupacional, Ergónomo, Médico Laboral en relación con las condiciones del puesto de trabajo frente a los síntomas manifestados por el trabajador examinado.

- **Postura o alineamiento corporal:** se refiere a la ubicación y disposición de los segmentos corporales durante las diferentes posiciones dinámicas y estáticas, de acuerdo con la línea media del cuerpo y están influenciados por factores biomecánicos.

Responsabilidad y autoridad.

Gerente o responsable del SGSST: en cabeza del gerente de la organización o coordinador del sistema general de seguridad y salud en el trabajo.

Colaboradores: Identificar el estado de las condiciones de salud músculo esquelético de los trabajadores, mediante la aplicación de una encuesta general.

Levantamiento de la información

La gerencia de la organización y en compañía del coordinador del SGSST son los encargados de documentar la información como de planear con las entidades de apoyo ARL, CCF la realización de estas capacitaciones y evaluaciones al igual que los registros.

Anexo 21. Programa De Procedimiento Manejo De Comunicaciones Internas Y Externas

Objetivo:

Para la aplicación de los procesos de comunicaciones internas y externas se debe establecer la trazabilidad para asegurar la correcta y asertiva comunicación tanto al cliente interno como externo promoviendo el bienestar e imagen de la organización.

Alcance:

El procedimiento que se establece debe ser para todo el personal de colaboradores en general y las operaciones de la organización.

Definiciones:

- Comunicación interna: Proceso que se desarrolla dentro de los actores públicos internos de la organización.
- Comunicación externa: Proceso que se desarrolla dentro de los actores públicos internos de la organización en la cual se debe reflejar al cliente externo la misión, visión y objetivos de la organización.
- Partes interesadas: individuo o grupo de individuos relacionado en la organización.
- Comunicación asertiva: Proceso en el cual se brinda información concreta, directa y respetuosa tanto a los clientes internos como externos.

Responsabilidad y autoridad.

Alta Dirección: Comprometer que la organización tiene los parámetros acertados y apropiados dentro y fuera de la organización.

Colaboradores: Compromiso de entregar una comunicación completa, clara y oportuna.

Levantamiento de la información

La organización inicia en proceso en la inducción, por medio de capacitaciones, folletos, tarjetas, cartelera, verbal o escrita, registros de asistencia, redes sociales.

Anexo 22. Programa De Procedimiento Sistema De Archivo Documental

Objetivo:

Para la aplicación de los procesos de archivo clasificación, ordenación y descripción de los documentos que son de resorte de la organización, se debe definir un procedimiento del proceso que está basado en la norma archivística y políticas de los sistemas de gestión.

Alcance:

El procedimiento que se establece debe ser para personal colaboradores en general sin distinción de contratación que tenga y el SG-SST y para el uso de todos los documentos de la organización como soporte de las decisiones administrativas desarrolladas.

Definiciones:

- **Depuración:** Proceso que determina la fase de organización de documentos, y donde se retiran aquellos que no tienen valores primarios ni secundarios, para su posterior eliminación.
- **Descripción Documental:** Etapa del proceso de organización documental en la cual se procede con el análisis de los documentos para archivo y de sus agrupaciones, y cuyo resultado son los instrumentos de descripción y de consulta.
- **Documento de Apoyo:** Documento generado por la misma oficina o por otras oficinas o instituciones, que no hace parte de sus series documentales pero es de utilidad para el cumplimiento de sus funciones.
- **Foliar:** Proceso en el cual se numeran las hojas.
- **Folio Recto:** Primera cara de un folio, la que se numera
- **Folio Vuelto:** Segunda cara de un folio, la cual no se numera

Responsabilidad y autoridad.

Alta Dirección: Controlar y revisar que el programa de documentación se cumpla de acuerdo a la normatividad.

Colaboradores: Compromiso de entregar todos los documentos sin ocultamiento de información para la organización y hacer el seguimiento de los documentos.

Levantamiento de la información

La organización inicia en la clasificación de la documentación, ordenarlos, depuración de los documentos verificando la conservación de los originales, foliar la documentación debida y previamente ordenada, describir la documentación, almacenar la documentación en las respectivas unidades de conservación (folder i carpetas), almacenar las unidades de conservación en las respectivas cajas de archivo.

Anexo 23. Procedimiento De Levantamiento De La Matriz Legal

Objetivo:

Establecer la metodología para la identificación, actualización, comunicación, cumplimiento y seguimiento de los requisitos legales del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST).

Alcance:

El procedimiento que se establece debe ser para todos los procesos que tengan incidencia directa con los requisitos legales del SG-SST de otra índole desde la identificación, análisis, comunicación, registro y evaluación de forma periódica de la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Definiciones:

- **Decreto:** Es un acto administrativo el cual es expedido en la mayoría de ocasiones para situaciones de urgente necesidad es por el poder ejecutivo y, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes.
- **Decreto Ley:** El Decreto-ley es una disposición legislativa provisional dictada por el Gobierno en caso de extraordinaria y urgente necesidad.
- **Evidencia:** Muestra en donde se puede verificar que el requisito se cumple.
- **Legislación:** Conjunto de leyes por la que se rige una materia.
- **Legislación Colombiana en SST:** Conjunto de normas jurídicas de general aplicación, que regulan las conductas humanas en cuanto inciden sobre la Salud Ocupacional o alguno de sus elementos y que son de obligatorio cumplimiento.

- **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 (Decreto 1072 de 2015).
- **Norma:** Documento establecido por consenso y aprobado por un organismo reconocido, que proporciona, para un uso común y repetido, reglas, directrices o características para actividades o sus resultados, con el fin de conseguir un grado óptimo de orden en un contexto dado. (ISO 9000)
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Decreto 1072 de 2015).
- **Resolución:** Esta puede ser creada por un tribunal o jefe de un servicio, tiene un carácter general, obligatorio y permanente. Esta sirve para reforzar las leyes en el sentido que se dictan para que se cumplan lo establecido en las leyes.
- **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 (Decreto 1072 de 2015).
- **Sentencia:** Resolución judicial que decide definitivamente la causa en cualquier instancia o recurso

- **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 (Decreto 1072 de 2015).

Responsabilidad y autoridad.

Alta Dirección: En cabeza del gerente de la organización garantizar la protección de la seguridad y la salud de los funcionarios acorde con lo establecido en la normatividad, conocer y hacer cumplir las responsabilidades legales en asuntos de SST aplicables a la entidad, emitir las comunicaciones internas a las partes interesadas de la organización.

Colaboradores: Compromiso de conocer y cumplir los requisitos relevantes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo- SST, participar en las actividades de promoción y prevención programadas por la entidad.

COPASST: Es responsable de: a) vigilar y verificar que el SG SST, cumpla con los requisitos legales y de otra índole adoptados por la entidad.

Levantamiento de la información

Los requisitos legales aplicables a la entidad se determinan según los procesos, las actividades, servicios y riesgos que el Senado de la Republica desarrolla. Cada vez que ocurra un cambio en la normatividad sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y otros requisitos, se realizará la respectiva modificación en la matriz de requisitos legales, esta revisión se hará cada tres meses para identificar qué normatividad se han modificado, emitido o derogado.

Anexo 24. Programa De Procedimiento Sistema De Archivo Documental de Compras

Objetivo:

Para la aplicación de los procesos de archivo clasificación, ordenación y descripción de los documentos que son de resorte de la organización, se debe definir un procedimiento del proceso que está basado en la norma archivística y políticas de los sistemas de gestión.

Para el procedimiento de compras se debe organizar y definir las actividades a seguir para la adquisición de elementos, bienes y servicios que la organización requiera.

Alcance:

El procedimiento que se establece debe ser para personal colaboradores en general sin distingo de contratación que tenga y el SG-SST y para el uso de todos los documentos de la organización como soporte de las decisiones administrativas desarrolladas que requieran algún elemento, bien o servicio.

Definiciones:

- **Depuración:** Proceso que, determinada la fase de organización de documentos, y donde se retiran aquellos que no tienen valores primarios ni secundarios, para su posterior eliminación.
- **Descripción Documental:** Etapa del proceso de organización documental en la cual se procede con el análisis de los documentos para archivo y de sus agrupaciones, y cuyo resultado son los instrumentos de descripción y de consulta.
- **Documento de Apoyo:** Documento generado por la misma oficina o por otras oficinas o instituciones, que no hace parte de sus series documentales, pero es de utilidad para el cumplimiento de sus funciones.

- **Solicitud de Pedido:** Documento en el que las dependencias solicitantes, especifican los artículos o servicios que requieren, indicando la justificación de la compra y su prioridad.
- **Orden de Compra:** Es el documento formal mediante el cual se numeran las hojas.
- **Folio Recto:** Primera cara que comunica al proveedor la intención de compra de un folio, la que se numera
- **Folio Vuelto:** Segunda cara bien o contratación de un folio, la cual no se numera servicio.
- **Prioridad de Compra ALTA:** Corresponden a todas aquellas compras de bienes o servicios que requieren de 1 a 10 días para su adquisición o ejecución.
- **Prioridad de Compra MEDIA:** Corresponden a todas aquellas compras que tengan un rango de espera de 11 a 15 días para su adquisición o ejecución.
- **Prioridad de Compra BAJA:** Corresponden a todas aquellas compras que tengan un rango de espera de 16 a 30 días para su adquisición o ejecución.

Responsabilidad y autoridad.

Alta Dirección: Controlar y revisar que el programa de documentación se cumpla de acuerdo a la normatividad.

Alta Dirección: En cabeza del gerente de la organización y su compromiso es dar aprobación de los requerimientos de compras de bienes o servicios para el buen desempeño de las labores.

Colaboradores: Compromiso de entregar todos diligenciar los formatos, documentos sin ocultamiento de información para la organización y hacer ordenes de solicitud de adquisición de bien o servicio como de soportar el seguimiento de los documentos requeridos.

Levantamiento de la información

La organización inicia en la clasificación de la documentación, ordenarlos, depuración de los documentos verificando la conservación de los originales, foliar la documentación debida y previamente ordenada, describir la documentación, almacenar la documentación en las respectivas unidades de conservación (folder i carpetas), almacenar las unidades de conservación en las respectivas cajas de archivo. La gerencia de la organización y en compañía del coordinador de compras define los topes para adquisición de bienes y servicios en los que debe tener la aprobación y visto bueno de Gerencia, al igual que el número de cotizaciones que deben presentarse para proceder con la elección del proveedor.

Anexo 25. Procedimiento De Rendición De Cuentas Frente SGSST

Objetivo:

Establecer la metodología para realizar la rendición de cuentas frente al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de identificar oportunidades de mejora, necesidad de implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora.

Alcance:

El procedimiento a las actividades que hacen parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, desde la planeación, el hacer, el verificar y el actuar.

Definiciones:

- **Efectividad:** Logro de los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Responsabilidad y autoridad.

Alta Dirección: En cabeza del gerente de la organización garantizar encarga de informar los resultados al COPASST, con el fin de que se definan las acciones identificadas.

Responsable del SGSST: Es el responsable de realizar el proceso de rendición de cuentas a la Alta Dirección de acuerdo a los lineamientos definidos en el presente procedimiento.

COPASST: es el encargado de realizar el análisis de la rendición de cuentas, y establecer el marco de referencia para la mejora continua, del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Levantamiento de la información

La rendición de cuentas se debe programar por lo menos una vez al año, debe divulgarse antes la alta dirección y el COPASST, comunicar los resultados para definir las acciones identificadas y el plan de acción informando sus avances.

Anexo 26. Informe entregable.



ECCI (ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES)

Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el trabajo

Señor.

Luis Eduardo Gómez Cortes.

Propietario Restaurante y Eventos Toro Salvaje.

Nos permitimos agradecerle en primera medida por habernos facultado el espacio académico correspondiente dentro de su establecimiento comercial, con el fin de ejecutar las tareas correspondientes para el desarrollo de la tesis investigativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo SST, por lo anterior finalizando este proceso educativo y de investigación nos permitimos proporcionarle los siguientes entregables:

- Tesis investigativa: Propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Para El Establecimiento Comercial “Eventos y Restaurante Toro Salvaje”
- Diagnóstico inicial de SST, realizado con la evaluación proporcionada por la resolución 1111 de 2017 en la cual se evidenció el estado actual del restaurante.
- Matriz IPEVR GTC 45, donde se identifican y clasifican los riesgos que existen dentro de la organización y cada puesto de trabajo.

- Perfil Sociodemográfico, con el análisis de la información de los trabajadores tomándolo como auto reporte de salud y el cual es la base de los diferentes programas de vigilancia de salud que deben desarrollarse.
- Diagrama de GANNT, en el cual se especifican las fases de trabajo desarrollado para el trabajo de investigación.
- Plan de Trabajo anual, proyectado para la ejecución de actividades de seguridad y salud en el trabajo, fase complementaria al diseño propuesto que corresponde a la implementación por parte de la organización.
- 26 procedimientos para el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo.

La elaboración de este trabajo tuvo una duración de 7 meses bajo 4 fases de desarrollo las cuales son:

- Diagnóstico.
- Investigación.
- Análisis de resultados.
- Realización de la propuesta.

Las matrices anexas como soporte se encuentran vinculadas al plan anual de trabajo mediante una clave la cual identifica que tipo de actividad es (PHVA, Planear, Hacer, Verificar, Actuar), el tipo de objetivo y la celda de ubicación.

Agradecemos la colaboración prestada por todos los trabajadores del restaurante y deseamos un éxito comercial y personal en cada uno de ustedes.

Cordialmente.

Freddy Santiago Murcia Romero (Especialista en SST)

Jonathan Steven Gaitán Molina. (Especialista en SST)

Catalina Herrán Pulido. (Especialista en SST)