

DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA “EL PALACIO DEL ARROZ” QUE OPERA EN EL
MERCADO DE CARTAGO – VALLE DEL CAUCA.

JOSÉ LUIS BENAVIDES YUSTI

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SEDE CARTAGO.
2017

DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA “EL PALACIO DEL ARROZ” QUE OPERA EN EL
MERCADO DE CARTAGO – VALLE DEL CAUCA.

JOSÉ LUIS BENAVIDES YUSTI

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Administrador
de Empresas

Esp. Carlos Hernando Ramírez López.
Director.

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SEDE CARTAGO
2017

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado.

Firma del jurado.

Firma del jurado

Cartago Valle, junio 9 del 2017.

DEDICATORIA

“Dedico este Trabajo de Grado primeramente a Dios que es el que me da la capacidad de salir adelante día a día y me dio la fuerza e inteligencia para sacar adelante este trabajo.

Seguidamente a mi madre María Graciela Yusti que por ella es que he aprendido que hay que ser fuerte en todo momento y ha estado a mi lado en todo momento, También a mi padre José Gerónimo Benavides que aunque no esté vivo, me enseñó que lo más importante es el estudio y ser una persona de bien.

A mis hermanas que siempre han estado aunque a la distancia brindándome el mayor apoyo posible y a mi familia en general por ser la guía del camino del bien.

Por último y no menos importante a mis maestros y compañeros por el apoyo constante, por las clases llenas de sabiduría y por las grandes personas que conocí en el recorrido de toda la carrera.”

José Luis Benavides Yusti.

AGRADECIMIENTOS.

Al culminar este trabajo es necesario dar gracias a todas las personas que aportaron un grano de arena para que este llegara a su final, primordialmente dar gracias a Dios por darles la sabiduría, paciencia y entendimiento tanto a las personas que fueron pilares para el buen desarrollo del mismo, como a mí por darme la capacidad de poder terminar dicho trabajo y por permitirme escalar y avanzar en mi carrera profesional.

También agradecer al Gerente del El Palacio Del Arroz, por abrir las puertas de su empresa y estar dispuesto a brindar toda la información necesaria y de gran importancia con el fin de colaborar en conjunto para que este trabajo llegara a su final de una manera correcta.

A la Universidad del Valle por formar profesionales soñadores, a la Coordinadora Zayra Urdinola Hincapié y profesores por dar unas buenas bases y fuertes en la educación en cuanto a la carrera y en especial gracias a los asesores por ser los guías y mentores de dicho trabajo.

José Luis Benavides Yusti.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	13
1. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.1 PREGUNTA DEL PROBLEMA.....	16
1.1.1 Sistematización del problema de investigación.....	16
1.2 OBJETIVOS.....	17
1.2.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	18
1.4 DISEÑO METODOLÓGICO.....	19
1.4.1 Tipo de estudio.....	19
1.4.2 Método de investigación.....	19
1.4.2 Técnicas de recopilación de información.....	20
Para este caso se utilizó diferentes técnicas entre ellas, la recopilación documental, la entrevista y observación no participante.....	20
1.4.3 Fuentes de información.....	20
1.4.5 Población y muestra.....	21
1.4.6 Fases del trabajo de investigación.....	21
2. MARCO REFERENCIAL.....	23
2.1 MARCO TEÓRICO.....	23
2.1.1 Historia de la salud ocupacional.....	23
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	33
2.3 HISTÓRICO Y ANTECEDENTES.....	39
2.3.1 Historia de la empresa.....	39
3. RESULTADOS.....	51
3.1 ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	51
3.1.1 Análisis de la situación interna y externa del restaurante el palacio del arroz. (MEFI y MEFE).....	51
3.1.2 DOFA.....	55
3.1.3 Análisis del sector.....	57
3.1.4 Cadena de valor del restaurante.....	66

3.1.5 Análisis del entorno.....	69
3.1.6 Análisis PESTEL.....	77
3.2 SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).....	79
3.2.1 Normatividad.....	79
3.2.2 Política para la salud y la seguridad en el trabajo del restaurante “El palacio del arroz”.	113
3.2.3 Comité paritario de seguridad y salud del restaurante el palacio del arroz.	117
3.2.4 Evaluación inicial del SG-SST	119
3.2.5 Diagnóstico de las condiciones de salud.	122
3.2.6 Identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y gestión de los mismos.....	136
3.2.7 Objetivos para la seguridad y la salud en el trabajo.	149
3.2.8 Plan de trabajo anual del SG-SST y asignación de recursos.	150
3.2.9 Programas de gestión para el control de riesgos.....	159
4. CONCLUSIONES.....	246
5. RECOMENDACIONES.....	248
BIBLIOGRAFÍA.....	249
ANEXOS.....	255
ANEXO H. GLOSARIO.....	280

LISTA DE TABLAS.

	Pág.
Tabla 1. Matriz Teórica.....	30
Tabla 2. Direccionamiento estratégico.	41
Tabla 3. Matriz Marco Legal.	50
Tabla 4. Matriz MEFI.	52
Tabla 5. Matriz MEFE.	54
Tabla 6. Matriz DOFA.....	56
Tabla 7. Análisis PESTEL.....	78
Tabla 8. Encuesta competidores.	79
Tabla 9. Matriz legal del SG- SST.....	80
Tabla 10. COPASST	118
Tabla 11. Evaluación inicial del SG- SST.....	120
Tabla 12. Determinación del nivel de deficiencia (ND)	137
Tabla 13. Determinación del nivel de exposición.....	138
Tabla 14. Determinación del nivel de probabilidad.....	138
Tabla 15. Niveles de probabilidad.	139
Tabla 16. Determinación del nivel de consecuencias.	139
Tabla 17. Determinación del nivel de riesgo.....	140
Tabla 18. Significado del riesgo.....	140
Tabla 19. Aceptabilidad del riesgo.	141
Tabla 20. Matriz de peligros.	143
Tabla 21. Plan de acción matriz de peligros del Restaurante El Palacio del Arroz.....	148
Tabla 22. Plan de mejoramiento.....	150
Tabla 23. Plan de trabajo anual SG- SST 2018.....	151
Tabla 24. Meta del área de producción.	152
Tabla 25. Meta área de logística.	153
Tabla 26. Descripción Elementos de Protección Personal.....	174
Tabla 27. Suministro y reposición de EPP.....	175
Tabla 28. Identificación de amenazas.	187
Tabla 29. Escala de probabilidad.	188
Tabla 30. Factor humano.....	188
Tabla 31. Factor recurso sobre la propiedad.....	188
Tabla 32. Recurso sobre el negocio.	189
Tabla 33. Sistemas y procesos.....	189
Tabla 34. Ambiental.....	189
Tabla 35. Análisis de vulnerabilidad.....	190
Tabla 36. Priorización de amenazas.....	190
Tabla 37. Aplicación impacto humano.....	191

Tabla 38. Aplicación impacto propiedad.....	191
Tabla 39. Aplicación recuperación del negocio.....	192
Tabla 40. Aplicación impacto al negocio.	192
Tabla 41. Aplicación impacto ambiental	193
Tabla 42. Aplicación matriz de vulnerabilidad.	193
Tabla 43. Comité de emergencia.....	194
Tabla 44. Actividades en caso de emergencia.....	198
Tabla 45. Guía telefónica de emergencias	206
Tabla 46. Indicadores	218
Tabla 47. Plan de comunicación de SST	220
Tabla 48. Descripción actividades de la rendición de cuentas	221
Tabla 49. Descripción de procedimientos	223
Tabla 50. Modelo para el diligenciamiento de las Acciones Preventivas y Correctivas. ..	234
Tabla 51. Gestión de cambio del Palacio del Arroz.....	236
Tabla 52. Estándares mínimos para el SG- SST	238
Tabla 53. Significado del puntaje obtenido en los estándares mínimos.	241
Tabla 54. Plan de trabajo estándares mínimos.....	244

LISTA DE ILUSTRACIONES

	Pág.
Ilustración 1. Organigrama Restaurante El Palacio del Arroz.....	40
Ilustración 2. Variación PIB 2010- 2016	57
Ilustración 3. Comportamiento del PIB por rama de actividad económica 2016.	58
Ilustración 4. Variación final de la oferta y demanda 2016.....	59
Ilustración 5. Variación valor agregado 2016	60
Ilustración 6. Gasto de consumo final interno de los hogares por finalidad 2016	62
Ilustración 7. PIB Segundo trimestre 2016.....	63
Ilustración 8. PIB precios corrientes y constantes grandes ramas de actividad económica.	63
Ilustración 9. Crecimiento anual del PIB 2002- 2013	64
Ilustración 10. Crecimiento PIB Valle del Cauca 2002- 2013	64
Ilustración 11. Cadena de Valor.	67
Ilustración 12. Cadena de Valor El palacio del arroz.	67
Ilustración 13. Descripción del puesto.	158
Ilustración 14. Posiciones adecuadas en el puesto de trabajo.....	166
Ilustración 15. Posición adecuada en una silla.	167
Ilustración 16. Posición adecuada en la silla 2.....	167
Ilustración 17. Movimiento de cabeza y cuello.....	169
Ilustración 18. Movimiento de hombros.....	169
Ilustración 19. Movimiento de muñecas.	170
Ilustración 20. Movimiento de cadera.	170
Ilustración 21. Movimiento de rodillas.....	170
Ilustración 22. Movimientos de pies.	171
Ilustración 23. Mapa Cartago - Valle.....	186
Ilustración 24. Punto de encuentro.....	203
Ilustración 25. Fases de adecuación y transición del SG- SST estándares mínimos.....	243

LISTA DE FOTOGRAFÍAS

Fotografía 1. Punto de encuentro .	223
Fotografía 2. Área de producción	292
Fotografía 3. Cableado suelto.....	292
Fotografía 4. Obstrucción	293
Fotografía 5. Área administrativa	294
Fotografía 6. Tubería expuesta	294
Fotografía 7. Congeladores	295
Fotografía 8. Pisos con sobresaltos.....	296
Fotografía 9. Obstrucción debajo del puesto de trabajo #1	296
Fotografía 10. Obstrucción debajo del puesto de trabajo #2	297
Fotografía 11. Cocina externa al área de producción	298
Fotografía 12. Cocina	298
Fotografía 13. Zona alterna al área de produccion (Zona de basuaras).....	302
Fotografía 14. Baños	303

LISTA DE ANEXOS.

Anexo A. Formato de Inspección.....	281
Anexo B. Encuesta para el diagnóstico de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores en el Restaurante El Palacio del Arroz	203
Anexo C. Carta de constancia de aplicación de la encuesta en el Restaurante El Palacio Del Arroz.....	287
Anexo D. Formato para diligenciar el programa de Inducción, Entrenamiento y Capacitación.....	288
Anexo E. Formato ARL Positiva para la investigación de accidentes.....	289
Anexo F. Evidencias.....	292
Anexo G. Licencia del Profesional en Salud Ocupacional, asesor del proyecto de grado.....	304
Anexo H. Glosario.....	305
Anexo I. Preguntas a competidores.....	307
Anexo J. Tabulación de las encuestas.....	309
Anexo K. Periodo de observación.....	310
Anexo L. Resumen.....	311

INTRODUCCIÓN.

Desde los inicios las organizaciones y en toda la historia las personas que colaboran en ella han estado presentes como parte esencial para el desarrollo de todas las funciones a las cuales esta se encuentra encaminada ya sean estratégicas, operativas o funcionales. Anteriormente el humano dentro de una empresa fue visto únicamente como un recurso el cual su única satisfacción era el dinero, hoy en día el colaborador hace parte fundamental para la existencia de las empresas por eso hoy en día se busca satisfacerlo no únicamente de forma monetaria si no ofreciéndole beneficios e incentivos con tal de conservarlos.

En toda empresa al ser las personas un pilar fundamental se debe de cuidar como lo que es y pueden llegar a estar expuestas a sufrir cualquier tipo de accidente laboral o enfermedad, la cual se debe de evitar teniendo en cuenta todos los riesgos que se puede tener en los puestos de trabajo y así evitar rotación constante e indemnizaciones no deseadas.

Para poder iniciar con la creación del SG-SST se debe determinar otras fuerzas que hacen que la organización sea solvente económica y competitivamente. Al inicio de este trabajo de grado se encontrara con las fuerzas básicas de investigación, de cómo se fue llevando a cabo la forma de recopilar la información para así tener una fuente de inquisición más precisa de cómo se encuentra la empresa en su funcionamiento interno y como se desempeña en su entorno económico, social, político, legal, cultural entre otros, esta investigación con el fin de asesorar a la empresa y darle unas bases para que lleve su negocio a un nivel más competitivo en el mercado actual.

Teniendo en cuenta que la empresa El Palacio del Arroz tiene ciertas falencias en cuanto la implementación de un Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo, el desarrollador de este Trabajo de Grado, decide guiar a la empresa con bases claras y dejando así una guía a la empresa para que evite errores futuros y mejore la calidad de vida de sus colaboradores implementando una encuesta inicial se da cuenta que los trabajadores se encuentran con ciertos peligros constantes los cuales se deben evitar y se implementan ciertos planes para que al implementar el SG-SST estos peligros desaparezcan o disminuyan y no hagan parte de un riesgo futuro.

Más adelante y con la ayuda de varias bases teóricas y la necesidad de cumplir con la normatividad vigente, la cual permitirá el mejoramiento de la calidad en el

ambiente laboral, al igual que la seguridad de los colaboradores lo cual permitirá controlar los factores de riesgo a los que están expuestos, lo que disminuirá la posibilidad de accidentes o enfermedades laborales.

Para culminar dicho SG-SST se implementa todo lo necesario de acuerdo a la actual resolución 1111 de marzo del 2017 y ciertos planes de desarrollo para el mejoramiento oportuno de la empresa El Palacio del Arroz y el cumplimiento legal de la misma.

1. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

La empresa El Palacio del Arroz es un restaurante dedicado a la preparación de alimentos de origen asiático, tiene un total de (4) sucursales en diferentes ciudades del país (Pereira 2, Dosquebradas 1), incluyendo una en la ciudad de Cartago Valle del Cauca. La actividad central del restaurante es la preparación de alimentos, donde intervienen una serie de variables que generan riesgos para los empleados, adicionalmente, existe el compromiso y obligación de cumplir con normas técnicas para la preparación de alimentos que garanticen la higiene y salubridad de cada alimento, se desarrolló una visita inicial en la que se determinó la falta de orden y aseo y la implementación general de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la cual es obligatoria según la actual resolución 1111 del 27 de marzo del 2017 en la que obliga al empleador a tener unos estándares necesarios para el buen funcionamiento y la buena calidad en el área de trabajo.

Además del enfoque principal del restaurante que es la preparación de alimentos, también se determina que uno de los factores importantes para su funcionamiento es el factor humano, el cual está expuesto constantemente a riesgos, lecciones, incapacidades, accidentes laborales, entre otros.

Al determinar que hay un riesgo constante, se determina que es necesario implementar un Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo para reducir los riesgos más constantes y evitar futuros accidentes laborales.

La preparación de alimentos requiere un cuidado especial para no contaminarlos, que estos no pierdan sus atributos nutricionales, y su sabor sea agradable. Para esto el personal de cocina dispone de equipos, utensilios, técnicas de cocción y preparación que generan riesgos de cortes, quemaduras o intoxicación, si los empleados no son cuidadosos aumenta la probabilidad de lastimarse.

Considerando los riesgos derivados de la actividad productiva del restaurante, es necesario valorar cada cargo; Auxiliares administrativos, cocineros y domicilios e identificar los riesgos potenciales para así diseñar un Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que pretende reducir el nivel de riesgo, y preparar al empleado en caso de una eventualidad.

En los últimos meses no se han presentado accidentes de trabajo, ya que la empresa lleva poco tiempo en el mercado, exactamente (1) un año.¹ pero tienen que estar alerta a cualquier tipo de eventualidades futuras donde el empleado pueda llegar a estar incapacitado o no pueda seguir laborando, Igualmente se puede llegar a presentar con frecuencia cortes o quemaduras, lesiones de menor gravedad que no son reportadas por los empleados o que son tratadas con el botiquín local.

En un ambiente de trabajo donde hay situaciones de riesgos potenciales de quemadura o cortadura, es necesario valorar los factores de riesgo con el fin de implementar medidas que permitan reducirlo a escalas tolerables. Así mismo, valorar las medidas de protección personal para garantizar la higiene y salubridad en cada procedimiento.

La implementación y aplicación del SG-SST reducirá al máximo los peligros constantes que se determinaron en la elaboración del mismo, evitando y haciendo que sus colaboradores estén informados y capacitados para que no ocurra cualquier tipo de accidente en el área de trabajo y en la empresa en general.

1.1 PREGUNTA DEL PROBLEMA

¿Cómo estaría conformado un Sistema de Gestión para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SG-SST) pertinente para la empresa “El Palacio del Arroz” dedicada a la preparación de comida china ubicada en la ciudad de Cartago?

1.1.1 Sistematización del problema de investigación

Al detectar el problema que se presentaba en el Restaurante El Palacio del Arroz se pueden determinar las siguientes preguntas del porque puede estar sucediendo dicho problema.

- ¿Cuáles son las situaciones de los riesgos derivados de la preparación de alimentos?
- ¿Qué medias de protección son necesarias para reducir la probabilidad de riesgo o accidente?

¹ Información suministrada por el Señor Andrés Felipe Arango Ríos propietario de la empresa.

- ¿Qué elementos de protección personal son necesarios para que el personal realice sus funciones con seguridad cumpliendo con las buenas prácticas de manufactura?

1.2 OBJETIVOS.

1.2.1 OBJETIVO GENERAL.

Diseñar un Sistema de Gestión para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) para “El Palacio del Arroz” dedicado a la preparación de comida china ubicada en la ciudad de Cartago, de tal manera que se logre reducir los factores de riesgo y la probabilidad de accidentes.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Analizar el ambiente interno y externo de la organización para identificar los factores que afecten o beneficien el Restaurante.
- b) Analizar el sector al cual pertenece la organización para conocer su perfil competitivo.
- c) Realizar un diagnóstico de la empresa con el fin de establecer su estado actual frente al cumplimiento de la norma vigente de seguridad industrial.
- d) Diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo para la empresa el Palacio del Arroz, con el respectivo plan de acción que contribuya al cumplimiento de sus programas.
- e) Implementar un sistema de monitoreo y control para el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Los accidentes en el trabajo generan implicaciones para la empresa, especialmente porque incrementan los costos por ausentismos, reducen la capacidad de respuesta y compromete la continuidad de la producción. De igual manera para el empleado un accidente compromete su salud, integridad y calidad de vida. Considerando todas estas intervenciones es necesario que la empresa valore los riesgos potenciales que conduzcan a accidentes o enfermedades profesionales y sobre el diagnóstico se formule un plan de mejora para aminorar el riesgo y dotar al empleado de elementos de protección personal que le protejan en caso de un imprevisto.

Este trabajo se justifica por cuanto propone un Sistema de Gestión que parte de una valoración de los factores de riesgo del restaurante “El Palacio del Arroz”, y sobre cada uno sugiere acciones específicas que respondan a las necesidades y recursos disponibles. Lo que se busca es que lo propuesto sea viable, se pueda aplicar en cualquier situación complicada que se le presente a cada uno de los empleados y sepa cómo actuar, favoreciendo el desempeño de la organización y la integridad de los empleados.

Con el diseño y posterior implementación del sistema de gestión, la empresa podrá disminuir aspectos como la ausencia o incapacidades de personal, reducir la rotación de personal, evitar demandas legales por accidentes, incapacidades parciales o definitivas. Tanto para los empleados, como para los clientes también habrán beneficios, ya que dichos ayudantes tendrán un ambiente más seguro que garantice mejores condiciones para realizar las funciones específicas del cargo y los clientes se llevarán una buena imagen de la empresa por su agilidad de servicio, calidad, rapidez, buena atención entre otros.

Finalmente, con la realización de esta propuesta la empresa dará cumplimiento a lo referido por las normas del Estado Colombiano respecto a las leyes laborales que refieren a la seguridad industrial y salud ocupacional.

A través de este trabajo se contrastarán los modelos teóricos versus un escenario práctico, valiosa oportunidad para entender los campos de aplicación de los conceptos aprendidos, así mismo, esto permitirá desarrollar habilidades, competencias y conocimientos que más adelante se podrán aplicar en otra clase de organizaciones, partiendo del principio que todas las empresas necesitan de la gestión del Talento Humano para garantizar que su personal logre un alto desempeño, se mantenga motivado, y se tenga un ambiente de trabajo seguro.

De esa manera la Universidad del Valle se vincula al desarrollo socio-económico del municipio.

1.4 DISEÑO METODOLÓGICO

1.4.1 Tipo de estudio.

El estudio que se llevó a cabo en esta investigación fue de enfoque mixto, es decir, incluye métodos cualitativos y cuantitativos porque es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, en una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema, o para responder a preguntas de investigación, se usan métodos de ambos enfoques que pueden involucrar la conversión de datos cualitativos en cuantitativos y viceversa.

Gracias a este método de investigación, toda la información que se obtuvo, fue de forma más amplia ya que no solo se tuvo en cuenta lo que se observa si no también toda la información que brindaban las personas que trabajaban en el restaurante permitiendo delinear e identificar, elementos y características del problema de investigación y apreciar la relación de la empresa, abordando así el tema de los riesgos en el restaurante, describiendo aspectos como son los procedimientos, dotación, infraestructura, medidas de seguridad, entre otros.

El tipo de estudio que se llevó a cabo en este proyecto fue exploratorio descriptivo. Algunas veces una investigación puede caracterizarse como exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa pero no situarse únicamente como tal. Esto es, aunque un estudio sea en esencia exploratorio contendrá elementos descriptivos; o bien, un estudio correlacional iniciará componentes descriptivos, y lo mismo ocurre con los demás alcances. Asimismo debemos recordar que es posible que una investigación se inicie como exploratoria o descriptiva y después llegue a ser correlacional y aún explicativa.²

1.4.2 Método de investigación.

Para la realización de este trabajo se usó el método deductivo, ya que se trata de un proceso de conocimiento que parte de situaciones generales fundamentadas por un marco teórico general y que puede ser aplicada en una realidad concreta (el problema de investigación). En este caso lo que se busca es aplicar el modelo

² Sampieri Hernández, Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana, 2003 P. 110

de ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, contenidos en normas laborales y en manuales de gestión humana en el contexto del restaurante.

1.4.2 Técnicas de recopilación de información.

Para este caso se utilizó diferentes técnicas entre ellas, la recopilación documental, la entrevista y observación no participante.

- **Recopilación documental.** Esta permite describir y explicar los hechos que definen el problema de investigación.³ Para este caso se revisó la legislación laboral que aplica al tema de seguridad e higiene industrial. Así mismo se consultaran modelos de manuales de seguridad industrial que aplican a la industria de alimentos.
- **Observación no participante.** Es el método fundamental de obtención de datos de la realidad, toda vez que consiste en obtener información mediante la percepción intencionada y selectiva, ilustrada e interpretativa de un objeto o de un fenómeno determinado. Para este trabajo se usó esta técnica a fin de caracterizar los procedimientos, y las condiciones en que se preparan los alimentos.
- **Entrevistas.** Esta técnica se usó para contactar a los empleados del restaurante sobre las condiciones de trabajo, los riesgos potenciales y posibles soluciones. Para este caso se usó la entrevista informal, que consiste en dialogo abierto donde van surgiendo preguntas a lo largo de dialogo.

1.4.3 Fuentes de información.

Para obtener las fuentes de información se implementaron las siguientes:

- **Fuentes primarias.**

Para obtener la información se tuvo en cuenta las fuentes primarias y secundarias descritas a continuación, donde se utilizó el total de la población estudiada (11 personas) ya que la población es reducida y se quiere tener información más precisa para dicha investigación.

³ ORTIZ, Frida y GARCÍA, María del Pilar. Metodología de la Investigación, El proceso y sus técnicas. México D.F. Editorial Limusa, 2000. p. 99 - 101

- **Encuesta:** Con este método se buscó obtener información de cada una de las personas dentro del restaurante, opiniones, accidentes leves o graves, actitudes, entre otros.
- **Observación:** Con este método se analizó toda la información tanto cualitativa como cuantitativa para tener un punto de vista propio sin necesidad de terceras personas.
- **Entrevista:** Con este método se pudo recopilar información más completa. Con la entrevista se pudo aclarar el propósito de estudio, especificar claramente la información necesaria, aclarar preguntas, entre otros.⁴

- **Fuentes secundarias.**

También se utilizaron otro tipo de fuentes como lo son libros, bibliografía, internet, estadísticas, datos y todo ello que ayude para completar la información obtenida.

1.4.5 Población y muestra.

Debido a que la población estudiada fue reducida (11 personas) se tomó completa para así poder obtener datos más específicos y precisos para la investigación.

1.4.6 Fases del trabajo de investigación.

De lo anterior se definen 4 fases para el desarrollo de este trabajo de grado:

- Fase I. En el primer objetivo específico se desarrolló una valoración de los factores de riesgo en el restaurante, las causas que los originan, y posibles soluciones. De igual manera se identificaron factores externos que afecten o beneficiaban al restaurante para su buen funcionamiento.
- Fase II. En el segundo objetivo específico se analizó el entorno para así conocer las políticas, economía, socio cultura, tecnología, ecología, legalidad y competencia que rodea la organización para conocer su perfil competitivo.
- Fase III. En el tercer objetivo específico se desarrolló un análisis interno más amplio para saber cuál es su estado frente a la norma vigente.

⁴ Fuentes y Técnicas de recolección de información. [En Línea] Disponible en: <http://es.slideshare.net/Giovannycastromz/fuentes-y-tecnicas-de-recoleccion-de-informacion> [Consulta el 05 Abril del 2015]

- Fase IV. En el cuarto objetivo específico se diseñó el (SG-SST) y se realizó un sistema de seguimiento y control de las normas y parámetros para el cumplimiento de sus programas.
- Fase V. En el quinto objetivo específico se implementó un sistema de seguimiento y control constante y repetitivo para evitar que se generen accidentes en un futuro.

2. MARCO REFERENCIAL.

2.1 MARCO TEÓRICO.

2.1.1 Historia de la salud ocupacional.

La prevención de accidentes se practicaba, en cierto grado, aun en civilizaciones remotas. Es muy probable que tales esfuerzos fueran casi por completo de carácter personal y defensivo.⁵

A medida que el hombre iba evolucionando se comenzaba a centrar más por el bienestar de la familia y más adelante a la tribu. La concentración mayor era el “bien del conjunto”, es decir, lo que es bueno para la familia o la tribu iba a ser bueno para el individuo.

Las primeras notas médicas a los peligros de la ocupación fueron atribuidos a Hipócrates (460-377 a.C) donde diagnostica a un trabajador que trabajaba con metales, como un individuo que sufría de indoloras inflamaciones de la ingle, la región púbica, y el cuello e hizo notar, además, que los bataneros eran muy susceptibles a las fiebres y a la tos.

Plinio El Viejo (23-79 d.C) describe la historia natural de las enfermedades producidas por el zinc, cinabrio y el mercurio e incluso diseña la primera máscara de protección respiratoria con una vejiga de buey. En la Edad Media se destaca el oficio de los artesanos dependientes de los señores feudales.

En el siglo XVI se escribió el primer tratado importante sobre la materia, por Paracelso (Teofrasto Bombast Von Hohenheim 1494-1555), donde se discute sobre la minería y todos los metales conocidos en esa época y hace una descripción sobre las enfermedades y deformaciones que podían llegar a causar cada uno de ellos y también casos de envenenamiento.

Más adelante en la historia de la seguridad social aparece Bernardino Ramazzini⁶ (Carpi 1633 – Padua 1714) escribió su tratado *Morbis Artificum Diatriba* (Tratado

⁵ Henao Robledo Fernando. Introducción a la salud ocupacional. Eco Ediciones 2008 p. 17

⁶ Biografía Bernardino Ramazzini [En línea] Disponible en: <http://www.historiadelamedicina.org/ramazzini.html> [Consultado el 4 de Marzo del 2015]

sobre las enfermedades de los trabajadores), publicado en 1770, lo hizo merecedor del título *Padre de la Medicina Ocupacional*. En el compila sus observaciones en una combinación de estudios de salud pública y epidemiología de diferentes oficios y profesiones (mineros, alfareros, botánicos, etc.), propone el término de higiene y describe los riesgos de 54 profesiones.

Bernardino Ramazzini (1633 - 1714) médico italiano es reconocido como el padre de la Medicina Ocupacional, fue el primer investigador que efectuó estudios sistemáticos sobre diversas actividades laborales, observando con perspicacia que algunas enfermedades se presentaban con mayor frecuencia en determinadas profesiones. El interés de Ramazzini por la medicina del trabajo nació por casualidad, observando a un trabajador de pozo negro. Al ser sometido el trabajador a un reconocimiento físico comprobó que sufría de una infección ocular aguda que, posteriormente, le condujo a una ceguera total.

Llamó la atención sobre “La Tisis de los Albañiles”, el asma, vértigo, ciática de los alfareros, trastornos ópticos de los doradores y espejeros y del envenenamiento que estos sufrían a causa del mercurio. También se ocupó de los que trabajaban de pie, las varices, los lumbagos de los sedentes y las hernias. Además de descubrir síntomas sugería remedios para los que trabajaban en alcantarillados, que fueron los primeros a quienes llamó la atención, sugería cubrirse la cara con una vejiga transparente. En otros oficios recomendaba el cambio de posturas, hacer ejercicios y asegurarse de una buena ventilación en los talleres.

La llegada de la Revolución Industrial plantea una etapa decisiva para la Salud Ocupacional pues se reemplaza el oficio artesanal por procesos de producción a través de maquinaria creada para la ejecución de diferentes labores, lo que genera un rápido incremento en la producción de trabajo en comparación con el artesano. Esta mejora en las técnicas de fabricación trajo como consecuencia un aumento en los accidentes y riesgos para la salud de los trabajadores pues estos no contaban con la capacitación adecuada para operar dicha maquinaria y las medidas de seguridad para el manejo de las máquinas o no existían o eran ignoradas por los dueños de las fábricas.

Con la construcción de la máquina a vapor en la Primera Revolución Industrial, y la electrificación en la Segunda Revolución Industrial y en conjunto con todos los avances técnicos que hicieron posible el paso al siglo XX; las teorías y conceptos sobre la administración del trabajo también pusieron su cuota en el proceso de formalización de la seguridad que culminó en la institucionalización de la seguridad industrial.

Las teorías de la administración se renovaron durante el periodo final del siglo XIX, de la mano de Taylor, Fayol y Weber. Frederick Winslow Taylor (1856-1915)⁷ aplicó los principios de la ingeniería al diseño del trabajo. Su obra apuntaba a rediseñar el trabajo para obtener el máximo provecho de las capacidades de los obreros. Propuso que el trabajo debería ser planificado científicamente por expertos.

También sugirió que los obreros deberían recibir incentivos. En ese sentido, Taylor fue pionero en reconocer la importancia del factor humano sin mermar la productividad. De hecho, Taylor logró aumentar la producción diaria de 12,5 TN a 47 TN dejando que los obreros descansaran la cuarta parte del tiempo de trabajo. Además, utilizó mediciones precisas del trabajo que mejoraron los ambientes laborales y normalizaron los puestos de trabajo. Con estas propuestas se ordenaron los ambientes y los procedimientos de trabajo, y ello mejoró las condiciones de seguridad. En ese sentido, el impacto de la obra de Taylor en la producción y la seguridad laboral fue importante, ya que favoreció la sistematización del trabajo, por lo que se le considera el padre de la administración científica. A pesar de ello, su sistema generó numerosas críticas y protestas, de modo que el Congreso de los Estados Unidos investigó el sistema de Taylor y falló en contra de su aplicación.

Henry Fayol (1841-1925)⁸ trabajó con el mismo fin de Taylor, pero siguió el sentido opuesto. Es decir, que mientras Taylor se centró en el trabajo de los obreros, Fayol se focalizó en los directivos. Por ello, partió identificando 5 funciones de los directivos: planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar. Además su modelo de industria se basaba en la organización, comunicación y jerarquización de diversas instancias. De forma similar Max Weber (1864-1920) propone el primer modelo estructural de las organizaciones. Conocido como burocrático, este modelo agrupa las actividades de producción en tipos y jerarquías en tanto que se encuentran reguladas por normas y criterios técnico-profesionales.

Estos tres modelos, respondían a una visión de la organización como una máquina, y permitieron la sistematización del trabajo y de los sistemas de producción, que redundó en la organización de los ambientes laborales, con respecto a la limpieza, el orden y la seguridad. Sin embargo, ponían todavía mucho énfasis en los factores físicos, técnicos y económicos; en tanto que el

⁷ Frederick Winslow Taylor y sus aportes en la Administración [En línea] Disponible en: <http://admindeempresas.blogspot.com.co/2014/10/aportes-la-administracion-de-frederick.html> [Consultado el 4 de marzo del 2015]

⁸ Aportes de Fayol Henri a la Administración [En línea] Disponible en: <http://www.educacionabc.com/organizacion-de-empresas/aportaciones-al-la-administracion/> [Consultado el 4 de marzo del 2015]

trabajador, más que como persona, era una pieza más dentro de la maquinaria de la producción. Este enfoque sería predominante en los primeros modelos de la seguridad industrial de corte coercitivo y punitivo o bien los ingenieriles⁹.

La conciencia de la humanidad se concreta con la creación de la Organización Internacional del Trabajo OIT la cual ha establecido los enfoques técnicos de la Higiene Industrial, la Seguridad Industrial y la Medicina Ocupacional. Día a día el desarrollo industrial impone mayores retos a las ciencias, de acuerdo con la introducción de nuevas sustancias tóxicas, nuevos procesos industriales y nuevos productos en el mercado, que puedan afectar al hombre, al ambiente y a la sociedad. En América Latina alrededor de la década del 20, empezaron a surgir los primeros intentos de protección de los trabajadores, aunque con anterioridad existían en diversos países algunas disposiciones al respecto, generalmente con poca base técnica.

Frederick Herzberg (1923 – 2000)¹⁰ propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando que el Homo Faber se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano.

Uno de ellos está relacionado con la insatisfacción, pues se localiza en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones que desempeña en el trabajo, de cómo esas condiciones son administradas y decididas en la empresa, este factor es llamado factor higiénico o factores extrínsecos. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc.

⁹ Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial, Revista cubana de salud y trabajo 2012 [En línea] Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.htm [Consulta Mayo del 2016]

¹⁰ Teoría de los dos factores [En línea] Disponible en: <http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego%20carrera%20de%20observacion/HERZBERG2.html> [Consultado Abril 25 del 2017]

Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo; *Herzberg* destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados.

El segundo factor está relacionado con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relaciona con lo que él hace y desempeña. Estos factores son llamados motivacionales o factores intrínsecos. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Estos factores que menciona *Herzberg* son importantes en la implementación del Sistema de Gestión ya que se enfoca mucho en la seguridad y salud del trabajador y desarrolla unas bases firmes de lo que se vive hoy en día.

En Colombia, si bien es cierto que la salud ocupacional se demoró en establecerse, también es verdad que desde comienzos del siglo XX se presentaron propuestas para este fin. En 1904, el General Rafael Uribe Uribe, fue el primero en plantear una política orientada hacia la seguridad de los trabajadores. En el teatro Municipal de Bogotá decía¹¹: “Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; creemos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos de campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la institución gratuita de los desamparados...” Estos elementos conceptuales de Uribe Uribe, tienen indudable vigencia en nuestros días, teniendo en cuenta las condiciones de la sociedad.

En 1910, el mismo Uribe pidió que se indemnizara a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo, aduciendo que si un soldado cae en un campo de batalla, o de por vida queda lisiado, ¿por qué si se le indemniza a un trabajador que pierde su capacidad laboral en su batalla diaria por la vida no se le indemniza?

Años después, a corto tiempo de su asesinato, el congreso aprobó la ley 57 de 1915, fruto póstumo de su ambición y de su esfuerzo, por el cual se “obligó a las empresas de alumbrado y acueducto público, ferrocarriles y tranvías, fábricas de licores y fósforos, empresas de construcción y albañilería, con no menos de

¹¹ Henao Robledo Fernando. Introducción a la salud ocupacional. Eco Ediciones 2008 p. 17

quince obreros, minas, canteras, navegación por embarcaciones mayores, obras públicas nacionales y empresas industriales servidas por máquinas con fuerza mecánica, a otorgar asistencia médica y farmacéutica y a pagar indemnizaciones en caso de incapacidad o muerte” y a este último evento a sufragar los gastos indispensables de entierro.

En 1934, se creó la oficina de medicina laboral, esta dependencia comenzó a nivel nacional con sede en Bogotá y tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y de su evaluación en materia de indemnizaciones.

Esta oficina central organizó dependencias en las principales capitales hasta formar una red que fue denominada Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial quedó incorporada al Ministerio del Trabajo. Posteriormente esta oficina se convirtió en el Departamento de Medicina Laboral y con funciones de calificación y evaluación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En 1935, se establece la legislación laboral, en donde se habla de los riesgos del trabajo y en julio primero de 1936 empezó a regir la ley. En 1938, mediante la Ley 53, se otorgó protección a la mujer embarazada dándole derecho a ocho semanas de licencia remunerada en la época del parto. La Sociedad Colombiana de Medicina de Trabajo fue fundada en 1946 y ha desarrollado permanentemente labores importantes de promoción de la medicina de trabajo.

En Colombia la salud ocupacional fue tomando auge y se fue metiendo en la vida empresarial a partir del surgimiento de la Ley 100 que cambia el panorama en salud. El Sistema General de Riesgos Profesionales fue creado en Colombia con el Decreto 1295 de 1994, como reglamentación de la Ley 100 de 1993. Ley de Seguridad Social Integral¹². A través de la Resolución 2646 de 2008, se establecieron disposiciones y se definieron las 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, considerando el tema de enfermedades profesionales de esta clase.¹³

¹² ESCOBAR IZALDE Isabel. El Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia. [En línea] Disponible en: http://www.prevencionintegral.com/Articulos/@Datos/_ORP2007/0660.pdf [Consultado el 28 septiembre de 2014]

¹³ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 DE 2008 (julio 17). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y

De igual manera a través de la Ley 1562 de 2012 se realizó una modificación al sistema de riesgos profesionales, ajustándolos a las nuevas necesidades del mundo laboral.¹⁴

El Sistema General de Riesgos Profesionales es definido como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan¹⁵. En este contexto la salud ocupacional se convirtió en el gran aliado para que los empresarios pudieran dar cumplimiento a lo dispuesto por la ley, para los empleados esto significó que la seguridad en sus puestos de trabajo sería un tema evaluado por profesionales con el objetivo de garantizarles un cuidado permanente de su salud.

El Decreto 1443 de 2014¹⁶, plantea que la seguridad y salud en el trabajo es una 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, 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. Este decreto obliga a las empresas a iniciar el desarrollo de actividades que respondan a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo planteadas ; razón por la cual las empresas deben iniciar la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST el cual debe incluir la política, la planificación, la organización, el seguimiento y evaluación, y las acciones de mejora que permitan identificar, evaluar, controlar y mitigar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud del funcionario dentro de la empresa.

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. Diario Oficial 47059 de julio 23 de 2008

¹⁴ _____. (Julio 11). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial 48488 del 11 de julio de 2012

¹⁵ Aseguramiento en riesgos laborales, Ministerio de salud y protección social, p. [En línea] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf> [Consultado el 28 de septiembre del 2014]

¹⁶ MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1443 del 31 de julio de 2014. [En línea] [Consultado julio 2015] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>

Tabla 1. Matriz Teórica.

PERSONAS Y MEDIOS INFLUYENTES	APORTES	INFLUENCIAS DEL APORTE.
Hipócrates (460 – 377 A.C)	Descubrimiento de las enfermedades laborales.	Demuestra que algunas enfermedades son causadas por la vida rutinaria en un puesto de trabajo.
Plinio el Viejo (23 – 79 D.C)	Naturaleza de las enfermedades producidas por ciertos metales y la creación del primer Elemento de Protección Personal.	Investiga la naturaleza de las enfermedades y las causas lo que lleva al hombre a diseñar formas para protección y evitar enfermedades.
Paracelso (1494 – 1555)	Primer tratado sobre la S.O	Inicios de la preocupación y cuidado del talento humano.
Bernardino Ramazzino (1633 – 1714)	• Tratado sobre enfermedades en trabajadores. • Padre de la medicina ocupacional.	Comienzo de la implementación de la medicina ocupacional en las empresas y la preocupación de las personas como fuente principal en la Organización.
Frederick Herzberg (1923 – 2000)	• Teorías de los dos factores.	Da a entender que factores psicosociales y del trabajo afectan al trabajador.
Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915)	• Rediseño del trabajo para la obtención del mínimo provecho. • Creación de los incentivos. • Medición del trabajo para la mejora del ambiente.	Implementación y preocupación de que el factor humano se encuentre en buenas condiciones.

Tabla 1. (Continuación)

PERSONAS Y MEDIOS INFLUYENTES	APORTES	INFLUENCIAS DEL APORTE.
Henri Fayol (1841 – 1925)	• Funciones administrativas. • Modelo industrial basado en la organización, comunicación y jerarquización.	Funciones principales que deben tener en cuenta la alta gerencia.
Max Weber (1864 – 1920)	Modelo estructural de las organizaciones conocido como burocracia	Implementación de la normatividad como elemento importante a la hora de laborar.
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Enfoque de higiene industrial.	Direccionamiento de la salud e higiene laboral.
General Uribe Uribe (1904)	• Planto la política basada en la seguridad de los trabajadores. • Indemnización a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo.	Implementación legalidad para los trabajadores que sufren accidentes de trabajo.
Ley 57 de 1915	Obligo al pago de asistencia médica, farmacéutica y de la indemnización.	Obligación a las empresas al pago de la asistencia médica, farmacéutica y de su respectiva indemnización
Creación de la oficina de medicina laboral. (1934)	Reconocimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Por la cual se reconoce todos y cada uno de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
Legislación Laboral (1935)	Riesgos del trabajo	Se dan a entender y clasificar cada uno de los riesgos que se tiene a la hora de hacer un trabajo o un movimiento repetitivo.

Tabla 1. (Continuación)

PERSONAS Y MEDIOS INFLUYENTES	APORTES	INFLUENCIAS DEL APORTE.
Ley 53 de 1938	Protección a la mujer embarazada dándole 8 semanas de licencia.	Implementación de la protección a la mujer embarazada.
Surgimiento de la ley 100	Establece disposiciones y define las responsabilidades en cuanto a la salud laboral.	Inicio formal de la responsabilidad y disposición del empleador con el empleado en cuanto a salud en el trabajo.
Sistema General de Riesgos Profesionales.	Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir proteger y atender a los trabajadores.	El sistema General de Riesgos Profesionales es el encargado de velar por la seguridad del trabajador.
Decreto 1443 del 2014	Plantea que la SST es una disciplina que trata sobre la prevención de accidentes laborales y tiene como objetivo la mejora de las condiciones.	Decreto anterior que obligaba al empresario a tener un SG-SST claro y conciso en sus empresas.
Resolución 1111 del 2017	Actual resolución que exige y da seguimiento paso a paso del SG-SST	Resolución encaminada y actualizada al SG-SST la cual se implementa en este trabajo de grado.

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con lo anterior, el presente trabajo se diseñó un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa el Palacio del Arroz soportado en la resolución 1111 de marzo del 2017 y cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA como lo indica la norma.

2.2 MARCO CONCEPTUAL.

El desarrollo de este trabajo se centra en el diseño de un Sistema de Gestión para la Salud y Seguridad en el Trabajo, por lo tanto es necesario conocer algunos conceptos que hace parte del proceso de elaboración de un SG. Como primera medida se enfoca en reconocer los riesgos existentes en el restaurante y sobre esta base formular un conjunto de acciones que buscan reducir el riesgo, y proteger al empleado de accidentes o posibles enfermedades laborales.

El Ministerio del trabajo en su decreto número 1072, capítulo 6, del 26 de mayo del 2015¹⁷, dice que:

“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.”

“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.”

Al hablar de riesgos laborales es necesario entender que un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Causalidad se refiere a cuando las lesiones sufridas por el trabajador tienen origen directo en la actividad libre que desarrolla en beneficio de un tercero. El consejo de Estado consideró que un Accidente Ocurre por causa del trabajo cuando existe una relación directa entre la actividad para la cual fue vinculado y la lesión sufrida por el mismo; y con ocasión es cuando el trabajador crea la oportunidad o hace

¹⁷ Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6 según el ministerio del trabajo. [Consultado el 13 de enero del 2015]

motivos para que aquel ocurra. (Se refiere al suceso repentino que genera el Accidente).

Así mismo la Organización Mundial de la Salud (OMS), define enfermedad como la “Alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y unos signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible”.

Para el Ministerio de Trabajo la enfermedad laboral es 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 determina 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 ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene sus principios enfocados en el ciclo PHVA, (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos¹⁸:

- Planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- Hacer la implementación de las medidas planificadas.
- Verificar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- El ciclo de la calidad PHVA¹⁹ presentado por Deming, se ha convertido en una importante estrategia de negocios, las organizaciones que consiguen

¹⁸ Guía técnica de implementación del SG-SST para MYPYMES, Definiciones del Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2

¹⁹ Ciclo de la calidad PHVA, Colección ingenio propio, Editor Universidad Nacional de Colombia, 2015.

mejorar la calidad pueden aumentar su productividad, fortalecer su competencia en el mercado y ser más rentables.

Para la elaboración del **Sistema de gestión** se parte de lo establecido por la salud ocupacional, la cual es la rama de la salud que busca proteger y mejorar la salud física, mental, social de las personas en sus ambientes de trabajo. Se concentra especialmente en evitar accidentes de trabajo y enfermedades derivadas del desempeño de una actividad laboral, además de atender lesiones ya generadas buscando una recuperación integral. Esta profesión evalúa las condiciones de trabajo en una empresa, identifica los riesgos, y diseña mecanismos para prevenirlos, asimismo en caso de ocurrir un accidente establece protocolos de atención para socorrer al afectado y posteriormente ayudarlo con su recuperación. De igual manera se considera lo establecido por la seguridad industrial, técnica de prevención de accidentes en los puestos de trabajo y en sí en toda la empresa, lo que busca es evidenciar el riesgo y tomar medidas para que las condiciones de trabajo sean seguras y no se exponga la salud de los empleados y de la comunidad en general.

Para diagnosticar la situación en el restaurante respecto a los posibles riesgos que se presentan fue necesario definir las actividades que realizan los diferentes empleados. Se entiende que una actividad son acciones humanas que consumen tiempo y recursos, y conducen a lograr un resultado concreto en un plazo determinado. Son finitas aunque pueden ser repetitivas.

De igual manera al evaluar los riesgos potenciales fue necesario caracterizar los procedimientos, procesos y recursos que intervienen en la preparación de los diferentes platos que se ofrecen en el restaurante.

Los procedimientos son un ciclo de operaciones que afectan a varios empleados que trabajan en sectores distintos y que se establece para asegurar el tratamiento uniforme de todas las operaciones respectivas para producir un determinado bien o servicio. En el restaurante los procedimientos se agrupan en categorías: recepción de materias primas, lavado y separación, almacenado, corte, cocción, entre otros.

Al unir una serie de procedimientos, se llega a la construcción de un proceso el cual resulta más complejo. Un proceso es la secuencia de pasos necesarios para realizar una actividad, para la preparación de un determinado plato en el restaurante se siguen una serie de procedimientos (o actividades) y cada una conlleva a unos riesgos potenciales, hay que considerar que las actividades son

secuenciales y una depende de su antecesora, por lo tanto se les debe pensar como un todo interconectado y no como acciones aisladas.

En la realización de los procesos intervienen una serie de recursos estos se definen como los medios que se emplean para realizar las actividades, se clasifican en categorías: humanos, financieros, materiales, mobiliario y equipo, planta física y tiempo. Cada uno de los recursos tiene un costo económico, y además requieren una gestión diferente dada su naturaleza, esto incide en el nivel de riesgo, por ejemplo recursos como maquinaria, mobiliario generan mayores riesgos.

En el diagnóstico que se realizó al interior del restaurante se caracterizaron las actividades, procedimientos, procesos, identificar los responsables de cada área o procesos, estos son los funcionarios que reciben órdenes de sus superiores o las tienen en virtud del puesto que ocupan, sobre actividades a su cargo, además tienen la obligación de velar por el cumplimiento y aplicación del **Sistema de gestión**, y encargarse de los diferentes riesgos.

Posterior al diagnóstico de los riesgos potenciales se comenzó la elaboración del Sistema de Gestión para la Salud y Seguridad en el Trabajo definido éste como una parte del Sistema de Gestión Total, que facilita la administración de los riesgos de S&ST asociados con el negocio de la organización; incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidad, prácticas, procedimientos, procesos y recursos para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivo de S&ST (Seguridad y Salud en el Trabajo), para que sea fácil de entender, y permita a su lector, desarrollar correctamente la actividad propuesta, sin temor a errores. En este caso el sistema hará referencia a la seguridad y salud, principalmente para la gestión del riesgo.

Para la elaboración del **Sistema de Gestión** fue necesario realizar una serie de pasos, que inician con el diagnóstico de actividades, procedimientos y procesos. Sigue con la descripción del puesto (o cargo), que intervienen en las actividades productivas, dicha descripción es un texto que describe con exactitud todas las actividades relativas a un puesto de trabajo dentro de cada departamento o área de la organización.

Posteriormente con la información resultante del diagnóstico se realizó un análisis, que consiste en la acción de dividir una cosa o problema en tantas partes como sea posible, para reconocer la naturaleza de las partes, las relaciones entre éstas y obtener conclusiones objetivas del todo. Esto también conducirá a realizar una

evaluación el cual es un acto de comparar y enjuiciar los resultados alcanzados en un momento y espacio dados, con los resultados esperados en ese mismo momento. Es buscar las causas de su comportamiento, entenderlas e introducir medidas correctivas oportunas. En este caso se compara la situación actual de restaurante, con una situación ideal, y con lo establecido en las diferentes normas de riesgos profesionales vigentes en Colombia.

El análisis y la evaluación deben evidenciar los puntos o situaciones críticos en los cuales se deba establecer un control, este entendido el acto de medir y registrar los resultados alcanzados por un agente del sistema organizacional en un tiempo y espacio determinados. En este caso el control se orienta hacia la gestión que se realiza del riesgo, el cumplimiento de lo establecido en el manual, el uso de elementos de protección personal, entre otros aspectos. Para que el control sea exitoso es necesario partir de un principio administrativo, el de organizar entendido como el acto de acopiar e integrar dinámica y racionalmente los recursos de una organización o plan, para alcanzar resultados previstos mediante la operación.

El **Sistema de Gestión** que se propuso en este trabajo se orienta a la gestión del riesgo, el cual es un suceso no deseado que puede causar daño, lesión o enfermedad. Para este caso se hace referencia a los riesgos de trabajo tales como cortes, caídas, descargas eléctricas, etc. Estos factores de riesgos se clasifican en las siguientes categorías²⁰:

- **Factores de riesgos físicos.** Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, exposición y concentración de los mismos.
- **Factores de riesgos mecánicos.** Objetos, máquinas, equipos, herramientas que por sus condiciones de funcionamiento, diseño o por la forma, tamaño, ubicación y disposición del último tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones en los primeros o daños en los segundos.
- **Factores de riesgos químicos.** Toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento, o uso, puede incorporarse al ambiente en forma de polvos, humos, gases o vapores, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de la persona que entra en contacto con ellas.

²⁰ Henao Robledo Fernando. Introducción a la salud ocupacional. Eco Ediciones 2008 p. 54 – 55

- **Factores de riesgos Biológicos.** Todos aquellos seres vivos ya sea de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos presentes en el puesto de trabajo y que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores. Efectos negativos se pueden concentrar en procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos
- **Factores de riesgos psicolaborales.** Se refiere a aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo, y a las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos) y exógenos (vida familiar, cultural, etc.), tienen la capacidad potencial de producir cambios psicológicos del comportamiento (agresividad, ansiedad, insatisfacción) o trastornos físicos o sicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, hombros, cuello, espalda, propensión a la úlcera gástrica, la hipertensión, la cardiopatía, envejecimiento acelerado). De acuerdo con la resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, plantea el término “**factores de riesgo psicosociales**” como no siempre la empresa tiene los recursos para abordar en forma integral los factores de riesgo propios de las condiciones de vida en general, se restringió el concepto a los factores agresivos que genera directamente la organización. De ahí que se utilice el término factores de riesgo psicolaborales, en vez de psicosociales.
- **Factores de riesgo por carga física.** Se refiere a todos aquellos aspectos de la organización de trabajo, de la estación o puesto de trabajo y de su diseño que pueden alterar la relación del individuo con el objetivo técnico produciendo problemas en el individuo, en la secuencia de uso o la producción.
- **Factores de riesgo eléctrico.** Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, los equipos que al entrar en contacto con las personas o las instalaciones y materiales pueden provocar lesiones a las personas y daños a la propiedad.
- **Factores de riesgos locativos.** Condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa.
- **Factores de riesgo físico-químico.** Incendios y explosiones.

El objetivo del **Sistema de gestión** es lograr la prevención del riesgo, considerando que son todas aquellas acciones, o medidas tomadas para evitar

accidentes o enfermedades profesionales que se deriven de una mala práctica en el espacio de trabajo.

2.3 HISTÓRICO Y ANTECEDENTES.

2.3.1 Historia de la empresa.

El concepto de restaurante dispone de una utilización recurrente en nuestro idioma ya que se usa para denominar a uno de los lugares que más visitamos las personas para comer, beber y porque no también para celebrar y encontrarnos con amigos.²¹ El Restaurante “El Palacio del Arroz” dio inicio al público en el año 2015 ofreciendo un amplio portafolio de comidas asiáticas y llevando a cabo innovaciones creando así varios platos nuevos para el público en el transcurso del primer año, mostrando una gran acogida de los ciudadanos y mejorando su crecimiento económico y estatus social como empresa.

Hoy en día su razón social cuenta con 4 sedes, dos en la ciudad de Pereira, una en Dosquebradas y una en la Ciudad de Cartago Valle, de la cual se está desarrollando dicho trabajo de grado, ubicado en la Calle 9 # 5-86 barrio (Centro) de la respectiva ciudad, cuenta con 8 trabajadores en la semana y los fines de semana pueden llegar a ser 14 colaboradores; de los cuales los 8 se encuentran en la semana tienen turnos rotativos cada dos días, 4 personas por cada dos días y los fines de semana se encuentran todos los empleados, su horario laboral es de 12 horas diarias y cuentan con varios descansos al día.

La población objeto de este restaurante son todas las comensales de la ciudad de Cartago y alrededores que gusten de disfrutar diferentes estilos de comidas y de platos asiáticos totalmente diferentes.

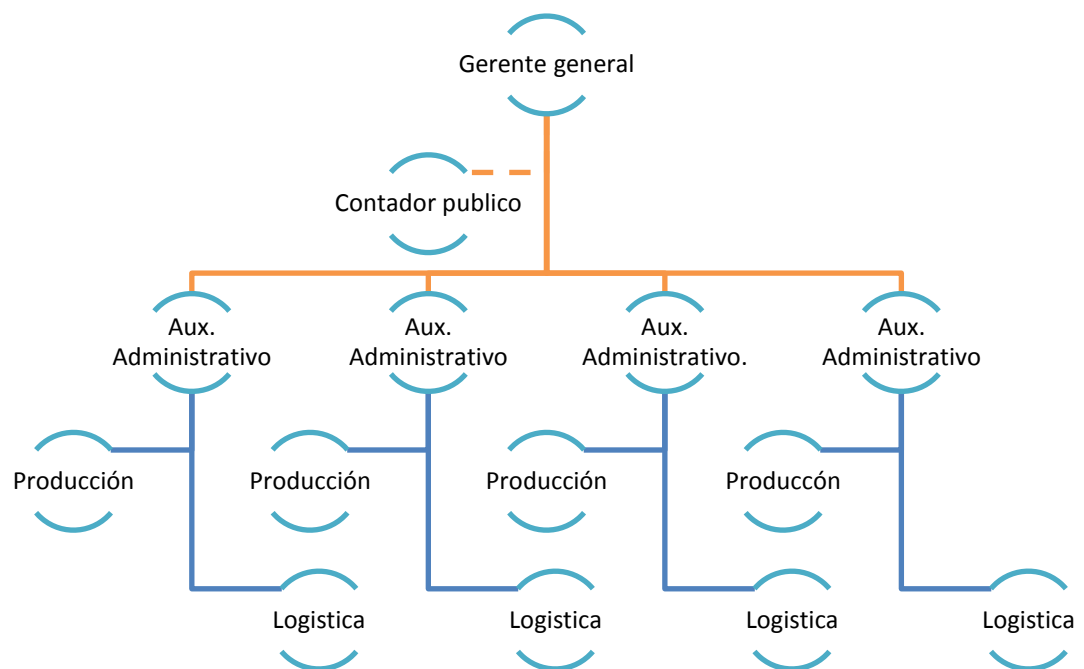
En la actualidad la empresa no cuenta con organigrama, misión, visión ni principios corporativos, ni mucho menos con un SG-SST los cuales son importantes para saber cuál es el puesto jerárquico que ocupa en la empresa, su rumbo y con qué actitudes deben contar cada uno de sus colaboradores para

²¹ Definición de restaurante [En línea] Disponible en: <http://www.definicionabc.com/social/restaurante.php> [Consultado 09 de febrero de 2017]

hacer parte de la organización y estar altamente capacitados para la función que se estará desarrollando. En este trabajo de grado, se da a la tarea de desarrollar una propuesta para el Restaurante.

Su organigrama está encabezado por el Gerente Andrés Felipe Arango Ríos, seguido de un asesor staff de un contador público, sus auxiliares administrativos, producción y logística.

Ilustración 1. Organigrama Restaurante El Palacio del Arroz.



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presenta el direccionamiento estratégico propuesto para el restaurante El palacio del arroz.

Tabla 2. Direccionamiento estratégico.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
Misión	“Ofrecemos una propuesta gastronómica oriental diferente e innovadora, con buenos ingredientes frescos y de calidad, creando así sabores y sensaciones al gusto de nuestros clientes haciendo que queden satisfechos; A través de un servicio de entrega oportuno y una buena atención contribuimos a la comodidad de nuestros clientes para que disfruten de nuestros platos en el momento justo.”
Visión	“En el año 2021 seremos un restaurante líder en comida asiática en la ciudad de Cartago y sus alrededores, logrando amplia cobertura de este mercado y un mejor posicionamiento de nuestra marca en el sector de las comidas preparadas; gracias al mejoramiento constante de nuestro personal contribuyendo así al desarrollo de la región y la consolidación en el mercado gastronómico.”
Principios corporativos	• Confianza: “Ser capaz de confiar en los compañeros, permitirá generar oportunidades de generar responsabilidad y autoridad para que entre ellos demuestren cada uno sus capacidades” • Trabajo en Equipo: “El trabajo en equipo significa ayuda en conjunto, promover el intercambio de ideas, coordinar y promover esfuerzos para la consecución de metas comunes” • Integridad: “Actuar siempre de forma coherente con el código ético de la empresa, leyes y valores personales” • Transparencia: “Actuar de manera clara, consistente y oportuna” • Respeto por las personas: “Dar un trato digno y bueno a las personas y valorar sus diferencias, no discriminar a nadie por su condición o estilo de vida”. • Actitud de servicio: “Ser amables, oportunos y eficaces en la prestación de cada servicios, tener una vocación de colaboración desinteresada”. • Alto desempeño: “Superarse continuamente las metas de la empresa y optimizar el uso de los recursos, para crear valor” • Orientación al cliente: “Mejorar cada día las relaciones a largo plazo con los clientes que son el motivo por el cual se desarrolla un trabajo y mejora constante, la cual se fundamentara en la sinceridad, el buen trato y equidad en los precios” • Actitud positiva: “Disfrutar del que hacer, ofrecer siempre una actitud positiva ante los desafíos que se presentan día a día”

Fuente: Elaboración propia.

- **Salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales.**

Según La Organización Mundial de la Salud (OMS) la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria promueve y protege la salud de los trabajadores, esta disciplina busca estudiar, controlar y prevenir los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. Esta profesión de la salud no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también abarca temas que se relacionan con la salud psicológica. Para las empresas, la salud ocupacional supone un apoyo a los modelos administrativos y contribuye a cumplir con las normas legales que protegen al empleado.²²

En la vida práctica la salud ocupacional atiende problemas como fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas. Así mismo, evalúa enfermedades derivadas del trabajo repetitivo que se hace durante tiempos prologados, o enfermedades causadas por el estrés, en los cargos donde la persona está bajo presión ya sea por sus jefes, clientes o por situaciones apremiantes. Este sistema se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado.
- Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) tienen a su cargo la afiliación al sistema y su administración.
- Todos los empleadores deben afiliar a sus trabajadores al SGRP. (Sistema General de Riesgos Profesionales).
- El empleador que no afilie a sus trabajadores al SGRP, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones asistenciales y económicas de ley.
- La cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente a la afiliación.

Este nuevo sistema se caracteriza porque busca proteger al empleado de los riesgos relacionados con su trabajo, asimismo obliga a las empresas a que

²² DEFINICIÓN DE. Salud ocupacional. [En línea] Disponible en: <http://definicion.de/salud-ocupacional/> [consultado septiembre 15 de 2014]

generen condiciones para hacer más seguro las distintas áreas, por su parte existe un “fondo común” donde se depositan recursos económicos que en cualquier caso compensaran al empleado en caso de que éste sufra un daño físico o mental por accidente o una enfermedad que haya desarrollado durante su vida laboral.

En sí el SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES, es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.²³ Este sistema enmarca las actividades propias de la salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La **seguridad industrial** se define como el conjunto de actividades dedicadas al diseño, implementación de sistemas de control de los factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo y/o acciones y actividades que hacen que el trabajador labore en condiciones seguras tanto ambientales como personales, con el fin de conservar la salud y preservar los recursos humanos y personales. El objetivo es generar y desarrollar programas para la atención, prevención y mitigación de riesgos, incidentes, accidentes y emergencias.²⁴

Para prevenir accidentes y teniendo en cuenta los riesgos a los que está expuesto un empleado, sean diseñados elementos que protegen al trabajador. Los Elementos de Protección Personal (EPP) comprenden todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas de diversos diseños que emplea el trabajador para protegerse contra posibles lesiones. Los equipos de protección personal (EPP) constituyen uno de los conceptos más básicos en cuanto a la seguridad en el lugar de trabajo y son necesarios cuando los peligros no han podido ser eliminados por completo o controlados por otros medios.²⁵

Dependiendo la actividad que desempeñe y los riesgos a los que se expone cada trabajador los elementos de protección personal deben cumplir una serie de requisitos entre estos:

²³ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Congreso de la República. LEY 1562 DE 2012. (Julio 11). Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 34 de 2013. por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial 48488 del 11 de julio de 2012

²⁴ UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI. Seguridad industrial. [En línea] Disponible en: http://www.usc.edu.co/gestionhumana/index.php?option=com_content&task=view&id=34 [Consultado el 15 de septiembre de 2014]

²⁵ PARITARIOS. El portal de la seguridad, prevención y salud ocupacional en Chile. Elementos de Protección personal. [En línea] Disponible en: http://www.paritarios.cl/especial_epp.htm [Consultado 15 de septiembre de 2014]

- Proporcionar máximo confort y su peso debe ser el mínimo compatible con la eficiencia en la protección.
- No debe restringir los movimientos del trabajador.
- Debe ser durable y de ser posible el mantenimiento debe hacerse en la empresa.
- Debe ser construido de acuerdo con las normas de construcción.
- Debe tener una apariencia atractiva.

Los programas de seguridad industrial deben ajustarse a cada empresa, según la actividad económica y productiva. Así mismo, según el riesgo, las necesidades y los recursos disponibles.

Clasificación de los equipos de protección personal²⁶.

Los equipos de protección personal tienen una clasificación que hace más fácil su identificación acorde a la zona del cuerpo que buscan proteger, en la siguiente lista se presenta dicha clasificación:

- Protección a la Cabeza (cráneo).
- Protección de Ojos y Cara.
- Protección a los Oídos.
- Protección de las Vías Respiratorias.
- Protección de Manos y Brazos.
- Protección de Pies y Piernas.
- Cinturones de Seguridad para trabajo en Altura.
- Ropa de Trabajo.
- Ropa Protectora.

Ventajas de usar Elementos de Protección Personal.

Las ventajas directas son percibidas directamente por el trabajador, aunque de manera indirecta también favorecen al empleador. Entre las ventajas para el empleador figuran:

- Proporcionar una barrera entre un determinado riesgo y la persona, mejorar el resguardo de la integridad física del trabajador
- Disminuir la gravedad de las consecuencias de un posible accidente sufrido por el trabajador.

²⁶ Portal de la seguridad, protección personal y la salud ocupacional de Chile. [En línea] Disponible en: http://www.paritarios.cl/especial_epp.htm [Consultado 15 de septiembre del 2014]

Para el empleador el uso de elementos de protección personal significa una reducción de los accidentes, los días de incapacidad y el pago de licencias o indemnizaciones. Lo cual es algo rentable para sus finanzas.

Entre los conceptos que se abordan en el tema de la seguridad industrial figuran conceptos como:

- **Trabajo** “Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”. Art. 9° Decreto 614 de 1984, de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública.²⁷
- **Salud Ocupacional** “Conjunto de actividades a que se refiere el artículo 2° de este decreto y cuyo campo de aplicación comprenderá las actividades de Medicina de Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial” Art. 9° Decreto 614 de 1.984,²⁸ de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública.
- **Seguridad Industrial** “Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo” Art. 9°. Decreto 614 de 1.984 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Salud Pública.
- **Higiene Industrial** “Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores” Art. 9° Decreto 614 de 1.984 de los Ministerios de trabajo y Seguridad Social y Salud Pública.
- **Medicina del Trabajo** “Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en el lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas” Art. 9° Decreto 614 de 1.984 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Salud Pública.
- **Enfermedad profesional** “Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto

²⁷ SALUCOOP. Manual de Higiene y Salud Ocupacional. Bogotá. 2011.

²⁸ REPUBLICA DE COLOMBIA. Presidencia de la República de Colombia, DECRETO 614 DE 1984. (marzo 14). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Diario Oficial 36561 del 14 de marzo de 1984.

obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.” Artículo 200 CST.²⁹

- **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, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo” Literal n del artículo 1 de la Decisión 584 de 2004 en el instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones – CAN.

Todos los estudios que se han desarrollado respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ha tenido un antecedente histórico a través de los años y a medida que las empresas veían que sus empleados sufrían accidentes y enfermedades laborales se fueron implementando mecanismos, normas y leyes que fueron evolucionando de la siguiente manera hasta hoy en día:

Comenzaron a implementar la Resolución 1017 del año 1989 donde era obligatorio implementar los programas de Salud Ocupacional, posteriormente con la ley 1562 del año 2012 a nivel nacional se reglamentó la obligatoriedad de hacer una transición del programa de Salud ocupacional y el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, que posteriormente fue reglamentado en todas sus etapas con el decreto 1072 del 2015 y finalmente con la resolución 1111 del 27 de marzo del 2017 el gobierno nacional estableció los estándares mínimos que debe tener un SG-SST.

Hoy en día es obligatorio implementar este Sistema de Gestión para evitar problemas legales, administrativos y de otra índole y evitar cualquier tipo de accidente en la empresa.

Desde entonces el Gobierno Nacional ha expedido una serie de reglamentaciones sobre salud ocupacional, las cuales redundarán en beneficios para el trabajador Colombiano.

Entre ellas se pueden destacar las siguientes:

- Ley 9 de 1979, llamado Código Sanitario Nacional, que en su título III establece las normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, emitida por el ministerio salud.

²⁹ REPUBLICA DE COLOMBIA. Código Sustantivo de Trabajo. Artículo 200. Accidentes de trabajo.

- Resolución 02400 de mayo 22 de 1979 emitido por el Ministerio de Trabajo Seguridad Social, por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Decreto 614 del 14 de marzo de 1984, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.
- Resolución 02013 de junio 6 de 1986, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de salud ocupacional en los lugares de trabajo.
- Decreto 2644, de noviembre 26 de 1994, Ministerio de Transporte seguridad social, 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.
- Resolución 4059, de diciembre 22 de 1995, Ministerio de Trabajo Seguridad Social, por medio de la cual se adopta el formato único de reporte de accidente de trabajo y el formato único reporte de enfermedades profesionales.
- Decreto 1530 de agosto de 26 de 1996, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio del cual se reglamenta parcialmente la ley 100 de 1993 y el decreto 1295 a 1994.
- Resolución 2318, de julio 15 de 1996, Ministerio de Salud; por medio de la cual se reglamenta la expedición de licencias de salud ocupacional para personas naturales y jurídicas.
- Ley 361 de febrero 7 de 1997, congreso de la República, por medio de la cual se establecen mecanismos e integración social de las personas con limitaciones.
- Decreto 917 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se modifica el decreto 692 de 1995 Manual único para la calificación de la invalidez.
- Ley 776 de diciembre de 17 de 2002, congreso de la República, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.

Principales organismos dedicados a la salud ocupacional.

- ACGIH: Conferencia americana de higienistas industriales gubernamentales. Recomienda los límites máximos para límites Permisibles para exposición en los lugares de trabajo.
- AISS: Asociación internacional de Seguridad Social.
- ANSI: Asociación Nacional de seguridad industrial.
- CCS: Consejo colombiano de seguridad.
- CEADS: Centro de estudios de la administración de salud.
- CÍAS: Consejo interamericano de seguridad.

- CIS: Centro internacional de información sobre seguridad.
- DEP: Departamento de protección ambiental, responsable de la regulación de riesgos ambientales.
- IARC: Agencia internacional de investigación del cáncer, es un grupo científico que clasifican los químicos de acuerdo con su potencial cancerígeno.
- MSHA: Administración de seguridad minera y salud. Agencia Federal americana que regula la minería, también evalúa y aprueba los respiradores.
- NFPA: Asociación Nacional de protección contra incendios, clasifican las sustancias de acuerdo con el riesgo de incendio y explosión
- NIOSH: Instituto Nacional para la seguridad ocupacional en la Salud. Prueba equipos, evalúa y aprueba respiradores, realiza estudio de riesgos en puestos de trabajo y propone estándares a la OSHA.
- OSHA: administración de salud ocupacional y seguridad, la cual adopta y hace cumplir los estándares de salud y seguridad.

2.3 MARCO LEGAL.

Para la elaboración de este trabajo se tuvo en cuenta lo estipulado en el Código Sustantivo de Trabajo, que rige sobre las relaciones laborales, y pone énfasis en la protección de los derechos del trabajador. Para el caso del análisis de los riesgos laborales, y seguridad industrial se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 9 de enero 24 de 1979 (Título III, Artículos 122 a 124), la cual define la salud ocupacional y define algunos de sus objetivos, tal como se cita a continuación³⁰:

Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente ley establece normas tendientes a:

- Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;
- Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;

³⁰ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 9 de enero de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Diario Oficial No. 35308, del 16 de julio de 1979.

- Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública

De igual manera se tendrá en cuenta lo estipulado en la Resolución 2400 de Mayo 22 de 1979 (Título IV, Capítulo II, Artículos 176 a 201).³¹

Para este trabajo también se tendrá en cuenta la Ley 776 de 2002 (diciembre 17).³² Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. En donde se advierte sobre los derechos de los trabajadores afiliados al sistema de riesgos profesionales.

Finalmente también se consideró lo dispuesto en la RESOLUCIÓN No. 2844 DE 2007 (agosto 16): Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.

En la elaboración (SG – SST), se tendrá en cuenta las siguientes normas legales.

- LEY 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”.
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. RESOLUCIÓN NÚMERO 1401 DE 2007. (Mayo 14). Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. RESOLUCIÓN 1016 DE 1989. (Marzo 31). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. DECRETO 1295 DE 1994. (Junio 22). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

En el siguiente cuadro se puede apreciar las respectivas normas que se tendrán en cuenta en el trabajo junto sus respectivas ventajas, desventajas y su nivel de impacto tanto positivo como negativo dentro de la Organización.

³¹ UNIVERSIDAD DEL VALLE. *Cartilla de Elementos de Protección Personal*. Vice Rectoría de Bienestar Universitario. Sección de salud ocupacional. 2007

³² REPÚBLICA DE COLOMBIA. Congreso de la República. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial 45037 de diciembre 17 de 2002

Tabla 3. Matriz Marco Legal.

NORMA	VENTAJA	DESVENTAJA	IMPACTO	
			POSITIVO	NEGATIVO
RESOLUCIÓN 002646 DEL 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	A partir de esta resolución se empiezan a identificar riesgos y factores que pueden afectar directa o indirectamente la salud mental y física de los empleados.	La norma es poco precisa.	El empleador puede observar, analizar y llevar a cabo, diferentes formas para que las personas de dichos cargos no se vean afectadas con problemas mentales y físicos.	Se lleva mucho tiempo analizando, que problemas tiene cada persona en cada uno de los puestos de trabajo. Debe estar en constante cambio, ya que todos los empleados no presentan los mismos problemas tanto mentales como físicos.
LEY 1562 DEL 2012. Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.	La delegación a entidades específicas para el desarrollo, implementación y control de las normas de seguridad laboral.	Implica muchas modificaciones en el sistema de trabajo de gran cantidad de empresas.	Empresa mejor constituida y sin riesgos de problemas legales.	Incremento de gastos organizacionales.
Decreto 1072 DEL 2015. Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados.	En este decreto se recopilan las anteriores normas y se especifican con detalle cómo se debe gestionar el sistema de seguridad y salud en el trabajo.	Resistencia al cambio.	Sistema de gestión de seguridad y salud mejor integrado en las organizaciones.	Mala adaptación o inadecuada al nuevo sistema.

Fuente: Elaboración propia.

3. RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

3.1.1 Análisis de la situación interna y externa del restaurante el palacio del arroz. (MEFI y MEFE)³³

Para hacer un análisis más detallado del entorno interno y externo de la empresa El Palacio del Arroz ubicado en la sede de la Ciudad de Cartago Valle, se desarrolló por medio de la Matriz de Evaluación de los factores (MEFI y MEFE). Para desarrollar una matriz MEFI y MEFE se debe tener en cuenta los siguientes pasos.

- Se asignan unos factores determinantes del éxito en el sector como es para la MEFE (oportunidades y amenazas) y para la MEFI (fortalezas y debilidades). Con un mínimo de 5 a un máximo de 15, Adaptarles un Peso a cada uno de los Factores siendo 0.0 el menos importante y 1.0 el más importante. La suma de todos los pesos asignados deben dar el total de 1.0
- Asignar una calificación de 1 a 4 a cada factor de éxito, considerando la siguiente escala: 4: la respuesta es superior, 3: la respuesta está por encima del promedio, 2: la respuesta es promedio y 1: la respuesta es pobre.
- Multiplicar el peso de cada factor por su calificación para determinar el peso ponderado.
- Sumar los pesos ponderados de cada variable para determinar el peso ponderado total de la organización.
- El peso ponderado total más alto que puede obtener la organización es 4.0, y el más bajo posible es 1.0 y el valor promedio es 2.5.

En el resultado de MEFI total los siguientes valores indican:

- De 1,0 a 1,99 representa una posición interna débil.
- Una puntuación de 2,0 a 2,99 se considera la media.
- Una puntuación de 3,0 a 4,0 es fuerte.

En el resultado de MEFE total los siguientes valores indican:

- De 1,0 a 1,99 se considera bajo.
- Una puntuación de 2,0 a 2,99 es media.

³³ Herramientas para análisis de contexto: MEFI y MEFE [En línea] Disponible en: <https://aprendiendocalidadyadr.com/herramientas-analisis-contexto-mefi-mefe/> [Consultado el 15 de marzo del 2015]

- Una puntuación de 3,0 a 4,0 es alta.

Las siguientes matrices fueron desarrolladas de acuerdo a información recolectada mediante la observación y realizando preguntas abiertas al administrador actual de la empresa, la cual permitió una amplia recopilación de la información ya que no simplemente se pudo observar las falencias que tienen, si no también se pudo contar con una información más concisa por parte del administrador actual.

Tabla 4. Matriz MEFI.

FACTOR DETERMINANTE DEL ÉXITO	PESO	CALIFICACIÓN	PONDERADO
FORTALEZAS			
1. Buena calidad en los productos.	0.05	3.0	0.15
2. Variedad de productos	0.06	2.9	0.174
3. Competitividad en los precios.	0.08	3.0	0.24
4. Posee liquidez para solventar sus deudas.	0.04	3.0	0.12
5. Amplia locación.	0,01	4.0	0.04
6. Rotación de inventarios estable.	0.02	2.9	0.06
7. Existen áreas funcionales como: producción, mercadeo, administración de personal y finanzas o área contable.	0,02	3.0	0.06
8. Garantías legales en la contratación en el 95% de los trabajadores.	0,01	2.9	0.029
9. Las líneas actuales de productos tienen una buena aceptación en el mercado.	0,04	3.0	0.12
10. El nivel de experiencia de los operarios en el proceso de producción.	0.08	3.0	0.24
DEBILIDADES			
1. Las ventas no son las esperadas.	0.09	2.5	0.225
2. Existencia nula de una estructura organizacional.	0.07	1.5	0.105

Tabla 4. (Continuación)

FACTOR DETERMINANTE DEL ÉXITO	PESO	CALIFICACIÓN	PONDERADO
3. No hay una misión, una visión y políticas planteadas.	0.07	1.5	0.105
4. No existe un Sistema de Gestión para la salud y la seguridad en el trabajo.	0.07	1.0	0.07
5. Falta de empoderamiento en los altos mandos.	0.05	1.5	0.075
6. Carencia de políticas en el área de personal relacionadas con reclutamiento, selección y capacitación.	0.05	1.5	0.075
7. Falta de procedimientos técnicos en el área de recibos.	0.03	2.0	0.06
8. Falta de implementación de estrategias de marketing de promoción y publicidad.	0.09	1.5	0.135
9. Escases de liderazgo.	0.07	1.5	0.105
TOTAL	1		2.188

FUENTE: Elaboración propia con base a <https://aprendiendocalidadyadr.com/herramientas-analisis-contexto-mefi-mefe/> Consultado el 15 de mayo del 2016.

Interpretación de resultados de matriz MEFI. El resultado que arroja la Matriz de Investigación del Factor interno (MEFI) dice que la Empresa “El Palacio del Arroz” sede Cartago valle, tiene un medio ambiente interno medio, ya que se encuentra dentro de lo establecido como una empresa estable en su funcionamiento y desarrollo por su totalidad de ponderación de 2.188, cubriendo así las necesidades básicas de la organización teniendo un desempeño básico.

Sin embargo, las debilidades que se encuentran en dicha matriz son más importantes que las fortalezas que tiene la empresa, ya que para que una empresa llegue a tener un excelente desempeño en el mercado, debería de tener dichas debilidades reducidas para que otras empresas competidoras del mercado local no hagan provecho de las mismas y tomen una ventaja competitiva sobre la Organización.

Concluyendo así, que la empresa el Palacio del Arroz sede Cartago deberá establecer una mejora en cuanto a sus debilidades, optimizando todas sus falencias, tener un mejor aprovechamiento de las fortalezas y de sus para tener un mejor resultado.

Tabla 5. Matriz MEFE.

FACTOR DETERMINANTE DEL ÉXITO	PESO	CALIFICACIÓN	PONDERADO
OPORTUNIDADES.			
1. Ampliación de nuevos mercados.	0.06	1.3	0.078
2. Buena relación con proveedores.	0.05	3.0	0.15
3. Posee buena disponibilidad de productos.	0.07	3.0	0.21
4. Demanda suficiente.	0.09	2.9	0.261
5. Estabilidad legal.	0.09	1.0	0.09
6. Tener maquinaria de última tecnología para el área de producción.	0.09	1.2	0.108
7. Producto saludable y novedoso.	0.1	2.0	0.2
8. Bajos costos en adquisición de materia prima.	0,09	1.5	0.135
9. Incremento en ventas.	0.1	2.0	0.2
AMENAZAS			
1. Competencia fuerte.	0,06	3.0	0.18
2. Cambios en las necesidades y gustos de los consumidores.	0.09	2.0	0.18
3. Lealtad de los clientes hacia la competencia.	0.07	1.3	0.091
4. Baja presencia de los medios publicitarios.	0.02	3.0	0.06
5. Inexperiencia en el mercado.	0.01	3.0	0.03
6. Problemas legales.	0.01	3.0	0.03
TOTAL	1		2.003

FUENTE: Elaboración propia con base a <https://aprendiendocalidadyadr.com/herramientas-analisis-contexto-mefi-mefe/> 15 de mayo del 2016.

Interpretación de resultados de matriz MEFE. El resultado que arrojo la Matriz de Investigación del Factor Externo (MEFE) indica que la empresa El Palacio Del Arroz sede Cartago Valle no está aprovechando las oportunidades que tiene y las amenazas pueden afectar en una gran parte la Organización, ya que su nivel total es de 2.003 según el análisis desarrollado.

Es recomendable tener en cuenta todas esas amenazas y reducirlas al máximo, para tener un mejor aprovechamiento del mercado actual de la Ciudad de Cartago Valle, haciendo que las amenazas actuales se vayan reduciendo al máximo y se conviertan en las oportunidades que tiene dicha empresa y explotarlas lo más posible para que la organización se pueda nivelar y encontrar con un excelente mercado.

3.1.2 DOFA

Para la finalización del primer objetivo del trabajo de grado se desarrolló una DOFA³⁴. Es la sigla usada para referirse a una herramienta analítica que le permitirá trabajar con toda la información que posea sobre su negocio, útil para examinar sus Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas.

Las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas ya se encuentran desarrolladas en el Cuadro 2 y Cuadro 3 donde se realizaron las matrices MEFE y MEFI.

Se cruzaran las fortalezas con las debilidades, las amenazas con las oportunidades, las fortalezas con las oportunidades y las amenazas con las oportunidades para determinar las respectivas estrategias de cada una con el fin de mejorar la situación actual de la empresa.

³⁴ Gerencia de mercadeo, [En línea] Disponible en: http://www.degerencia.com/tema/analisis_dofa [Consultado el 12 de octubre de 2016]

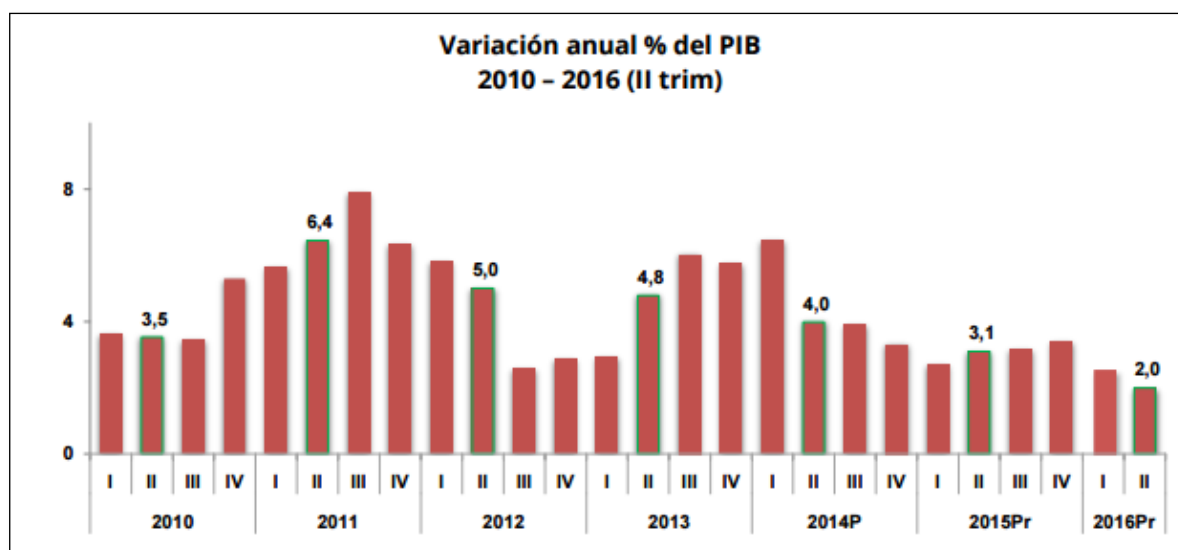
Tabla 6. Matriz DOFA Fuente Elaboración propia		Factores Internos	FORTALEZAS	DEBILIDADES.
			1. Buena calidad en los productos. 2. Variedad de productos 3. Competitividad en los precios. 4. Amplia locación. 5. Las líneas actuales de productos tienen una buena aceptación en el mercado. 6. El nivel de experiencia de los operarios en el proceso de producción.	1. Las ventas no son las esperadas. 2. No hay una misión, una visión y políticas planteadas. 3. No existe un Sistema de Gestión para la salud y la seguridad en el trabajo. 4. Falta de empoderamiento en los altos mandos. 5. Falta de implementación de estrategias de marketing de promoción y publicidad.
Factores Externos	OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
	1. Ampliación de nuevos mercados. 2. Buena relación con proveedores. 3. Posee buena disponibilidad de productos. 4. Estabilidad legal. 5. Producto saludable y novedoso. 6. Bajos costos en adquisición de materia prima.		5,1 Creación de nuevas sucursales en la ciudad de Cartago. 4,3 Fortalecer la atención al cliente para que tengan más visitas frecuentes en el establecimiento. 6,6 Aprovechamiento de materia prima sin pérdida de calidad del producto. 6,4 Capacitar a los empleados para la creación de nuevos productos que ayuden a la salud del comensal. 3,2 Realizar alianzas estratégicas con los proveedores.	1,3 Realizar un estudio de mercado que nos permite identificar posibles falencias en la prestación del servicio. 2,4 Cumplir con toda la normatividad vigente e implementar un direccionamiento estratégico que permita tener una proyección a futuro de la empresa. 5,1 Campañas publicitarias más agresivas, haciendo énfasis en promociones para así tener más acogida en el mercado. 4,5 Generar mayor compromiso por parte de la dirección para el desarrollo de nuevos y novedosos productos
	AMENAZAS		ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
	1. Competencia fuerte. 2. Cambios en las necesidades y gustos de los consumidores. 3. Lealtad de los clientes hacia la competencia. 4. Baja presencia de los medios publicitarios. 5. Inexperiencia en el mercado. 6. Problemas legales.		3,1 Generar estrategias de reducción de costos que permitan la prestación del servicio sin disminuir la calidad del producto. 2,4 Participación activa en los medios de comunicación del municipio con el fin de mantener una promoción constante de la empresa 1,3 Realizar un Benchmarking con el fin de identificar las fortalezas de la competencia de tal manera que permita mejorar en la prestación del servicio	1,2 Realizar encuestas de satisfacción que me permitan identificar las necesidades de los clientes con el fin de innovar en los productos 3,6 Implementar el SG-SST para garantizar un desarrollo óptimo de las actividades de los funcionarios dentro de la empresa con el fin de disminuir problemas de carácter legal.

3.1.3 Análisis del sector.

Para desarrollar un análisis más profundo del sector, se tuvo en cuenta el comportamiento del producto interno bruto de Colombia en general y también en el sector en donde incursiona la empresa el Palacio del Arroz, para conocer el funcionamiento del sector en sus últimos años

De acuerdo con la información disponible para el segundo trimestre de 2016 respecto al mismo periodo del año anterior, el comportamiento del Producto Interno Bruto en algunos de los países se caracterizó por las siguientes variaciones: un aumento para China en 6,7%, España en 3,2%, Reino Unido en 2,2%, Alemania en 1,7%, Francia en 1,4%, Estados Unidos en 1,2%, Japón en 0,2% y cayendo Grecia en 0,7%. Entre tanto algunos países de la región presentaron el siguiente comportamiento: Perú en 3,7%, México en 1,5% y Chile en 1,3%.³⁵

Ilustración 2. Variación PIB 2010- 2016



Fuente DANE.

En el segundo trimestre de 2016 respecto al mismo periodo de 2015, el Producto Interno Bruto creció 2,0%, explicado principalmente por el comportamiento de las

³⁵ Boletín técnico DANE [En línea] Disponible en: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_IItrim16_oferta_demanda.pdf [Consultado el 06 de septiembre del 2016]

siguientes ramas de actividad: industria manufacturera; establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas; y actividades de servicios sociales, comunales y personales. Por su parte, la actividad que registró la mayor caída fue explotación de minas y canteras.

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el Producto Interno Bruto creció 0,2%. El mayor incremento se presentó en la actividad industria manufacturera. Por su parte, la actividad que registró la mayor caída fue transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Durante el primer semestre de 2016 respecto al mismo periodo del año anterior el incremento fue de 2,3%. Las actividades con mayor crecimiento fueron: industria manufacturera; establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas; y construcción. Por su parte, la actividad que registró la única caída fue explotación de minas y canteras.

Ilustración 3. Comportamiento del PIB por rama de actividad económica 2016.

Ramas de actividad	Variación porcentual - Series desestacionalizadas		
	Variación porcentual (%)		
	Anual	Trimestral	Semestral
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-0,1	0,1	0,1
Explotación de minas y canteras	-7,1	-2,5	-5,9
Industria manufacturera	6,0	2,3	5,4
Suministro de electricidad, gas y agua	-0,8	-2,5	1,0
Construcción	1,0	-0,5	3,0
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	1,4	-0,5	2,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,1	-2,7	1,0
Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	4,6	1,3	4,2
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	2,3	1,0	2,2
Subtotal valor agregado	1,9	0,1	2,2
Impuestos menos subvenciones sobre la producción e importaciones	2,8	1,5	2,6
PRODUCTO INTERNO BRUTO	2,0	0,2	2,3

Fuente: DANE

Fuente: DANE

Comportamiento del PIB por componentes de demanda. Desde el punto de vista de la demanda, los componentes del PIB presentaron las siguientes variaciones en el segundo trimestre de 2016 respecto al mismo periodo de 2015: 3,6% en las exportaciones, 2,5% en el gasto de consumo final, y la formación bruta de capital disminuyendo 2,3%. Por su parte las importaciones aumentaron 0,7%. En cuanto al trimestre inmediatamente anterior, su variación está explicada por el aumento

de la formación bruta de capital en 1,2%, mientras que las exportaciones y el gasto de consumo final se mantuvieron constantes. Las importaciones decrecieron 3,1%. Desde el punto de vista de la demanda, el comportamiento del PIB en el primer semestre de 2015 estuvo asociado al crecimiento de las exportaciones en 3,1% y del gasto de consumo final en 2,8%, en tanto que disminuyó la formación bruta de capital en 2,5%, todos comparados con el mismo periodo de 2015. En cuanto a las importaciones, estas decrecieron 0,1%.

Ilustración 4. Variación final de la oferta y demanda 2016

Variación porcentual - Series desestacionalizadas			
Variación porcentual (%)	Anual	Trimestral	Año corrido
Importaciones	0,7	-3,1	-0,1
Gasto de Consumo Final	2,5	0,0	2,8
Formación Bruta de capital	-2,3	1,2	-2,5
Exportaciones	3,6	0,0	3,1
PIB	2,0	0,2	2,3
Fuente: DANE			
Nota: Incluye las compras de bienes por residentes efectuadas en el exterior y excluye la de no residentes efectuadas en el territorio económico			

Fuente: DANE

Comercio, reparación, restaurantes y hoteles. En el segundo trimestre de 2016, el valor agregado de la rama Comercio, reparación, restaurantes y hoteles aumentó 1,4% respecto al mismo periodo de 2015, explicado por el crecimiento de servicios de reparación de automotores en 5,7%, comercio en 1,3% y los servicios de hoteles, restaurantes y bares en 0,2%.

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el valor agregado de la rama Comercio, reparación, restaurantes y hoteles cayó en 0,5%. Este resultado obedeció a la caída de los servicios de hoteles, restaurantes y bares en 1,6% y comercio en 0,4%. Por su parte, los servicios de mantenimiento y reparación de automotores aumentaron 0,8%

Durante el primer semestre de 2016 la rama aumentó en 2,0% respecto al mismo periodo de 2015, explicado por los servicios de reparación de automotores que crecieron en 5,6%, servicios de hoteles, restaurantes y bares en 1,7% y comercio en 1,7%.

Ilustración 5. Variación valor agregado 2016

Productos	Variación porcentual - Series desestacionalizadas		
	Variación porcentual (%)		
	Anual	Trimestral	Semestral
Comercio	1,3	-0,4	1,7
Servicios de reparación de automotores	5,7	0,8	5,6
Servicios de alojamiento, comidas y bebidas	0,2	-1,6	1,7
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	1,4	-0,5	2,0
Fuente: DANE			

Fuente: DANE

Gasto de consumo final. Durante el segundo trimestre de 2016, el gasto de consumo final registró una variación de 2,5% respecto al mismo periodo del año anterior. Esta variación se explica por el crecimiento del gasto de consumo final de los hogares en el territorio en 2,7% y del gasto de consumo final del gobierno en 2,0%.

Respecto al trimestre inmediatamente anterior, el gasto de consumo final no presentó variación. Este comportamiento se debe al aumento del gasto de consumo final del gobierno en 0,9%, mientras que disminuyó el gasto de consumo final de los hogares en el territorio de 0,2%.

El gasto de consumo final para el primer semestre de 2016 comparado con el mismo periodo de 2015 aumentó en 2,8%, explicado por el aumento en el gasto de consumo final de los hogares en el territorio en 3,1% y del gasto de consumo final del gobierno en 1,8%.

Gasto de consumo final interno de los hogares por finalidad. En el segundo trimestre del año 2016, el consumo final interno de los hogares varió 2,6%, respecto al primer trimestre de 2015. Este comportamiento se explica principalmente por: bebidas alcohólicas y tabaco en 8,6%; bienes y servicios diversos 4,8% y salud en 2,9%. Por su parte, comunicaciones disminuyó en 0,5%.

El gasto de consumo final interno de los hogares para el segundo trimestre de 2016 disminuyó en 0,2% con relación al trimestre inmediatamente anterior. Por finalidad del gasto, decrecieron principalmente prendas de vestir y calzado en

2,8%; comunicaciones en 1,2% y restaurantes y hoteles en 0,7%. Por su parte, aumentó principalmente bebidas alcohólicas y tabaco en 1,3%.

Durante el primer semestre del año, el gasto de consumo final interno de los hogares varió en 3,1%, comparado con el mismo periodo del año anterior. Este comportamiento se explica por el incremento en 8,5% en el consumo de bebidas alcohólicas y tabaco; bienes y servicios diversos en 5,3% y prendas de vestir y calzado en 3,8%. Por su parte, decrecieron las comunicaciones 0,6%.

El gasto de consumo final interno de los hogares por grado de durabilidad.

En el segundo trimestre de 2016 el gasto de consumo final interno de los hogares fue 2,6% respecto al mismo periodo de 2015, explicado por el incremento de bienes no durables en 3,4%; bienes semidurables en 3,0% y servicios en 2,9%. Por su parte, disminuyeron los bienes durables en 4,8%.

En cuanto al trimestre inmediatamente anterior el gasto de consumo final interno de los hogares disminuyó 0,2% explicado por el decrecimiento de bienes semidurables en 0,7%; bienes durables en 0,5% y servicios en 0,4%. Por su parte aumentaron los bienes no durables en 0,9%.

Durante el primer semestre de 2015 el gasto de consumo final interno de los hogares por grado de durabilidad aumentó en 3,1%, comparada con el mismo periodo del año anterior. Este comportamiento se explica principalmente por el incremento en los servicios de 3,6% y bienes no durables y semidurables cada uno en 3,5%. Por su parte disminuyeron los bienes durables en 4,8%.

Ilustración 6. Gasto de consumo final interno de los hogares por finalidad 2016

Grupos de productos	Variación porcentual - Series desestacionalizadas		
	Variación porcentual (%)		
	Anual	Trimestral	Semestral
Alimentos y bebidas no alcohólicas	2,7	0,1	2,9
Bebidas alcohólicas y tabaco	8,6	1,3	8,5
Prendas de vestir y calzado	2,8	-2,8	3,8
Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles	2,6	0,1	3,0
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	2,2	0,6	2,3
Salud	2,9	1,0	2,9
Transporte	0,7	-0,6	1,7
Comunicaciones	-0,5	-1,2	-0,6
Recreación y cultura	2,3	0,2	2,8
Educación	2,4	0,7	2,8
Restaurantes y hoteles	2,0	-0,7	3,1
Bienes y servicios diversos	4,8	1,0	5,3
Total	2,6	-0,2	3,1

Fuente: DANE

Nota: El Gasto de Consumo Final corresponde al consumo final de los hogares residentes efectuado dentro del territorio económico

Fuente: DANE

Por el lado de la oferta. El PIB a precios corrientes en el segundo trimestre de 2016 aumentó 7,8% frente al mismo trimestre de 2015; en volumen creció 2,0%.

Durante este periodo, la rama de actividad económica que presentó el mayor crecimiento fue agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca en 20,9%. En contraste, la rama de actividad que disminuyó fue explotación de minas y canteras en 14,9%.

El comportamiento del PIB a precios corrientes del segundo trimestre comparado con el primer trimestre de 2016 fue de 2,0%; a precios constantes 0,2%. En el primer semestre del año el PIB a precios corrientes creció 7,9%, frente al mismo periodo del año anterior; en volumen aumentó en 2,3%.

Ilustración 7. PIB Segundo trimestre 2016

Concepto	Variación porcentual (%)	
	PIB a precios corrientes	PIB a precios constantes
2016 - II / 2015 - II	7,8	2,0
Fuente: DANE		

Fuente: DANE

Ilustración 8. PIB precios corrientes y constantes grandes ramas de actividad económica.

Grupos de productos	Variaciones porcentuales (%)	
	Precios corrientes	Precios constantes
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	20,9	-0,1
Explotación de minas y canteras	-14,9	-7,1
Industrias manufactureras	12,2	6,0
Suministro de electricidad, gas y agua	9,6	-0,8
Construcción	4,8	1,0
Comercio, reparación, restaurante y hoteles	9,7	1,4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,7	0,1
Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	9,3	4,6
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	8,8	2,3
Subtotal valor agregado	7,7	1,9
Impuestos menos subvenciones sobre la producción e importaciones	9,0	2,8
Producto Interno Bruto	7,8	2,0
Fuente: DANE		

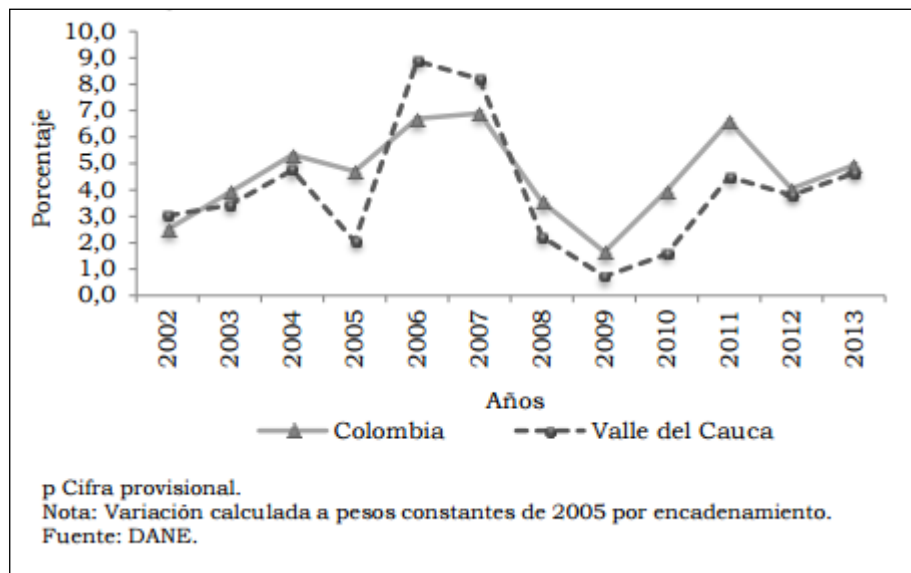
Fuente: DANE

Comportamiento del PIB en el Valle del Cauca.³⁶ El PIB del Valle del Cauca en 2013p, ascendió a \$65.630 miles de millones a precios corrientes, lo que significó un crecimiento de 4,6% a precios constantes en relación al 2012. Mientras, su PIB per cápita alcanzó el \$14.518.370.

³⁶ Dane [En línea] Disponible en: http://www.dane.gov.co/files/icer/2014/ICER_Valle_del_Cauca2014.pdf [Consultado el 06 de septiembre del 2016]

Durante el periodo 2002-2013p, el PIB del Valle tuvo una trayectoria similar a la economía nacional con promedios de 4,0% y 4,6%, respectivamente. Sin embargo, en 2002 (3,0%), 2006 (8,9%) y 2007 (8,2%), el PIB departamental presentó variaciones superiores al total nacional, con diferencias porcentuales de 0,5 pp, 2,2 pp y 1,3 pp, en su orden.

Ilustración 9. Crecimiento anual del PIB 2002- 2013



Fuente: DANE

Para 2013p, el mayor dinamismo según grandes ramas de actividad para el departamento del Valle, lo registró construcción (25,5%) y explotación de minas y canteras (15,9%), por su parte, industria manufacturera fue la única que decreció (-0,1%). Durante los últimos cuatro años el mayor crecimiento promedio se presentó en: comercio, reparación, restaurantes y hoteles (4,5%); le siguió construcción y, actividades de servicios sociales, comunales y personales (3,9%, cada uno).

Ilustración 10. Crecimiento PIB Valle del Cauca 2002- 2013

Valle del Cauca. Crecimiento del PIB, según grandes ramas de actividad 2010-2013p				
Grandes ramas de actividad	2010	2011	2012	2013p
Producto interno bruto	1,6	4,5	3,8	4,6
A Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-3,0	2,9	-1,1	5,5
B Explotación de minas y canteras	-18,0	-5,7	8,1	15,9
C Industria manufacturera	1,9	3,7	4,7	-0,1
D Electricidad, gas y agua	2,5	-0,5	2,2	7,1
E Construcción	-10,9	-1,6	2,8	25,5
F Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	4,5	6,8	3,0	3,8
G Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,1	5,8	1,9	1,2
H Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	1,7	5,0	4,5	3,8
I Actividades de servicios sociales, comunales y personales	2,9	3,4	4,3	5,1
Derechos e impuestos	3,9	9,1	5,9	3,4

p Cifra provisional.
Nota: Variación calculada a pesos constantes de 2005 por encadenamiento.
Fuente: DANE.

Fuente: DANE

Participación del sector terciario en el Valle del Cauca. Es el sector de más actividades en el PIB y gran parte de su desempeño se debe a las interconexiones con los otros dos sectores. En esencia, cuando crece el sector primario y secundario, los componentes principales del terciario, como son el comercio y los servicios, crecen un poco más, se multiplican más, tienen mayor velocidad las transacciones sociales al expandirse la demanda de todo tipo de servicios de las empresas, de la sociedad y sus interrelaciones.

Las razones expuestas anteriormente se evidencian, con el comportamiento del sector terciario en el Valle del Cauca, cuando ha evolucionado progresivamente al pasar de un aporte promedio de 44,6% al PIB departamental en el periodo 1961-1970 a 60,1% entre 2001 y 2013. Al interior del sector terciario se han dado reacomodos en especializaciones, al punto que el comercio pasó de representar una quinta parte del PIB de los años sesenta a una sexta en los últimos años, dejando que otras actividades como servicios a las empresas y otras relacionadas incrementen sustancialmente su participación en la contabilidad nacional y departamental.

Es entonces en el sector terciario donde se localizan los espacios potenciales para que el Valle del Cauca pueda aumentar su competitividad, como por ejemplo en el turismo, al complementar la infraestructura natural (clima, ubicación, geografía, etc.) y la física (hoteles, vías, puertos, aeropuertos, ferias, etc.) con macro proyectos que atraigan un multitudinario mercado turístico internacional. Adicionalmente, este sector complementario de las actividades industriales y

agropecuarias facilita su ensanche y posibilitan el fortalecimiento en los respectivos sectores primario y secundario.

3.1.4 Cadena de valor del restaurante

La cadena de valor es la herramienta empresarial básica para analizar las fuentes de ventaja competitiva, es un medio sistemático que permite examinar todas las actividades que se realizan y sus interacciones. Permite dividir la compañía en sus actividades estratégicamente relevantes a fin de entender el comportamiento de los costos, así como las fuentes actuales y potenciales de diferenciación.³⁷

Esta herramienta de análisis estratégico permite identificar claramente cuáles son las diferentes actividades que se desarrollan en las empresas, distinguidas por aquellas que tienen una vinculación directa con la generación de valor para el producto, y el resto de actividades, aquellas que sirven de aquello para las tareas primarias. Identificadas todas las actividades, el siguiente paso consiste en analizar cuáles de esas actividades suponen una ventaja competitiva para la empresa en el mercado respecto a su competencia. Esas actividades que hacen a la empresa más rentable y fortalecen su posición en el mercado deben potenciarse y mantenerse en la propia organización. Todas las demás tareas deben reducir su coste lo máximo posible, siempre, sin perder la calidad intrínseca del producto. Para esas actividades se debería optar por subcontratar o externalizar.³⁸

³⁷ Cadena de valor [En línea] Disponible en: <http://definicion.de/cadena-de-valor/> [Consultado el 13 de octubre de 2016]

³⁸ Emprender Pymes, Para qué sirve la cadena de valor [En línea] Disponible en: <http://www.emprendepymes.es/tag/para-que-sirve-la-cadena-de-valor-de-porter/> [Consultado el 13 de octubre de 2016]

Ilustración 11. Cadena de Valor.



Fuente: <http://definicion.de/cadena-de-valor/> [Consultado el 13 de octubre de 2016]

Por todo lo anterior se considera relevante la representación de la cadena de valor para la empresa el Palacio del Arroz.

Ilustración 12. Cadena de Valor El palacio del arroz.



Fuente: elaboración propia.

En conclusión, el producto principal del restaurante El Palacio del Arroz son las comidas con modalidad asiática poniendo un toque especial, que sería algunas modificaciones a los ingredientes principales de una comida china, haciendo que este plato tenga un sabor y gusto diferente creando un estilo más llamativo hacia el cliente.

Llevados de la mano junto a los productos auxiliares como conjuntos de elementos y servicios los cuales deben existir para que el cliente pueda percibir el producto principal forjando que aumente la percepción del valor del negocio ya sea la diferenciación entre el resto de restaurantes o un mejor posicionamiento, este valor agregado lo suelen ver los clientes cuando se les presta servicios adicionales, además de esto influye también un factor llamado producto aumentado, es un factor que sin formar parte activa del negocio, actúa como lente óptica, pudiendo aumentar o disminuir la percepción del valor por parte del cliente.

El objetivo principal del desarrollo de esta cadena de valor, es satisfacer el cliente en todo punto de vista, tanto los clientes internos que son los mismos ayudantes como los clientes externos que hacen que el restaurante tenga un funcionamiento estable y una buena acogida en el mercado local.

Para llevar a cabo con satisfacción esta dichosa cadena de valor, se debe tener en cuenta el valor agregado (restaurante como producto) depende del sacrificio exigido (dinero + tiempo + esfuerzo) a través de posibles propuestas de valor.

Entre más valor y más sacrificio se tendrá un restaurante con buena acogida por el cliente y un excelente posicionamiento en el mercado local y/o regional; un restaurante con un valor igual al sacrificio tendría un resultado estable donde estaría igualando a la competencia, con precios bajos y mayor asequibilidad al público, teniendo ventaja competitiva; si el valor y el sacrificio es bajo tendremos un restaurante de comidas rápidas, donde los alimentos se preparan rápido y sin mucho esfuerzo; teniendo más valor y menos sacrificio se asegura un éxito total, es aquí donde los restaurante usan materias primas en excelente estado pero más económicas y las comidas que desarrollan no lleva mucho tiempo para hacerlas llegar al cliente, por tal motivo un restaurante con esta especificación lleva ventaja ante otros; si el valor es menor y se sacrifica mucho más para su ejecución se puede garantizar un fracaso seguro.

Un cliente satisfecho es un cliente rentable porque permite convertir la fidelización en beneficios a través d los llamados “conectores de la rentabilidad”; un cliente

satisfecho genera ventas de repetición, genera ventas cruzadas, genera buenas referencias, entre otras.

El buen posicionamiento es una propuesta de valor desde lo intangible (componente emocional) es percibida por el cliente, permitiéndole vivir una experiencia; a través de las experiencias es como el cliente clasifica o cataloga cada una de las propuestas y la compara con otras propuestas. Estas propuestas son ordenadas en “carpetas mentales”, cuya etiqueta identificativa es la MARCA.

3.1.5 Análisis del entorno.

El análisis del entorno parte de los sectores que afectan o benefician en el entorno a la empresa comprendiendo desde la parte política, económica, socio cultural, tecnológico, ecológico y legal.

- Sector político.

El gobierno actual y el congreso de la republica han formulado y adecuado anualmente políticas para el desarrollo empresarial en el país, unas de las más importantes a destacar para que dichas empresas no caigan en decomiso de productos, suspensión de actividades y multas, son algunos de los procesos sancionatorios que se pueden llevar los restaurantes que no cumplan con la normatividad de funcionamiento en cuestión de higiene y manejo de alimentos, según el Departamento Administrativo Distrital de Salud.

Para cumplir con las reglas, los restaurantes deben ajustarse a las disposiciones sanitarias contenidas el Decreto 3075 del 1997 del Ministerio de Protección Social, el cual trata sobre las Buenas Prácticas de Manufactura, BPM³⁹

También se está socializando el reglamento técnico nacional a través del cual se crea el Sistema Oficial de Inspección, Vigilancia y Control de Carne, Productos Cárnicos Comestibles y Derivados Cárnicos, destinados para el Consumo Humano (Decreto 1500 del 2007 del Ministerio de Protección Social).⁴⁰

³⁹ Universal [En línea] Disponible en: <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/vida-sana/restaurantes-ponerse-al-dia-con-normas-de-funcionamiento-32694> [Consultado el 13 de octubre de 2016]

⁴⁰ Ibíd. Universal.

La norma exige que en todo eslabón de la cadena alimentaria se debe garantizar la temperatura de refrigeración o congelación en las etapas del proceso a partir de la planta de beneficio, en el desposte, desprese, empaque, procesamiento, almacenamiento, transporte, distribución, comercialización, expendio, importación y exportación, de tal forma que se asegure su adecuada conservación hasta el destino final.

Los principales beneficios del emprendimiento en Colombia están dados por las condiciones de demanda que se generan a nivel nacional, el ambiente que se ha desarrollado para la creación de negocios con valores agregados y el interés del capital humano para generar ingresos propios y solidez en los mercados locales.⁴¹

El emprendimiento está presente en todos los sectores de la economía del país, lo cual genera beneficios no solo en la economía sino también en el ámbito laboral, ya que son muchos los emprendedores que cuentan con la posibilidad de abrir nuevas plazas de empleo. De manera que no solo se benefician las personas que cuentan con esta iniciativa, sino un amplio sector económico y civil del país.

De acuerdo con la Cámara de Comercio de Bogotá, a partir del año 2000, las nuevas empresas o pueden beneficiarse de la reducción en el pago de los aportes parafiscales durante los tres primeros años de operación.⁴²

El estímulo parafiscal es exclusivo para Microempresas, Pequeñas y Medianas empresas (Mipymes)

El Ministerio de Trabajo por su parte, recuerda otros incentivos planteados recientemente:

- Las pequeñas empresas nuevas y aquellas que venían operando sin matrícula mercantil no pagarán el impuesto a la renta en sus dos primeros años a partir del inicio de su actividad económica principal.
- En los siguientes tres años pagarán este impuesto en proporción al 25%, 50% y 75% de la tarifa general establecida. A partir del sexto año, la empresa pagará la tarifa plena de este impuesto si aplica.

⁴¹ El Tiempo, Colombia un país emprendedor. [En línea] Disponible en: <http://www.eltiempo.com/contenido-comercial/especiales-comerciales/colombia-un-pais-emprendedor/16266245> [Consultado el 14 de octubre del 2016]

⁴² Beneficios de crear empresa, Revista dinero. [En línea] Disponible en: <http://www.dinero.com/pais/articulo/los-beneficios-crear-empresa/193750> [Consultado el 09 de febrero del 2017]

- No pagarán el costo de la matrícula mercantil en las cámaras de comercio, en el primer año a partir del inicio de su actividad económica principal. Y en los siguientes dos años, lo pagarán en proporción al 50% y 75% de la tarifa establecida para ese pago.

En resumen, los beneficios directos o descuentos para las nuevas pequeñas empresas consisten en que el pago de estas tres obligaciones se puede hacer de manera progresiva, es decir, en un porcentaje de la tarifa que va creciendo con el tiempo hasta alcanzar el 100% de la tarifa normal o plena.

- Sector Económico.

La identificación y consolidación de la vocación económica del Municipio, el diseño y puesta en marcha de una política pública y un plan de desarrollo económico, el diseño de estrategias para la disminución del desempleo en la ciudad, el fomento de la inversión foránea, la generación de competencias laborales en la población y el mercadeo de la ciudad, todo con el respaldo de una institucionalidad fortalecida y competente, son las estrategias que en este periodo de gobierno tendrán asidero. Lo anterior para lograr el objetivo de avanzar hacia la construcción de una ciudad emprendedora, productiva, competitiva, que permita de manera equitativa a todas y todos obtener un nivel de vida digno.⁴³

Las cifras del Dane y Acodrés, el gremio que agrupa a los restaurantes, revelan que cada vez los colombianos están gastando más en comidas fuera del hogar. En el primer trimestre del 2011, el sector registró un crecimiento de 15,9 por ciento en las ventas, en tanto que un año atrás esa variación alcanzó el 10,7 por ciento. El último dato disponible sobre ventas indica que en el 2009, estas sumaron 25 billones de pesos. En esa oportunidad, el crecimiento anual era de 8,6 por ciento casi la mitad del de hoy.⁴⁴

Los hábitos de vida de los consumidores han impulsado el crecimiento del sector porque la práctica de comer fuera de la casa se ha acentuado, lo que ha hecho que al revisar los gastos de los colombianos en alimentos en 15 ciudades del país, ese rubro muestre un ascenso notorio.

⁴³ Alcaldía de Cartago Valle, Plan de desarrollo 2012 – 2015 [En línea] Disponible en: <http://www.cartago.gov.co/SITIOCARTAGO/Portal/Docs/PLAN%20DE%20DESARROLLO%202012%20-%202015%20MODIFICADO%20DIC%2011%20DE%202012.pdf> [Consultado el 26 de septiembre de 2016]

⁴⁴ La industria gastronómica en Colombia sigue creciendo, El portafolio [En línea] Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/industria-gastronomica-colombia-sigue-creciendo-141936> [Consultado el 09 de febrero del 2017]

Dentro de los gastos totales en alimentos las comidas fuera del hogar representaron 14,4 por ciento a mediados de los ochenta y para el 2007 ese porcentaje ya iba en 35,2 por ciento.

Curiosamente, Bucaramanga, Cali, Neiva, Villavicencio y Bogotá están por encima de ese porcentaje promedio.

Igualmente, dentro del gasto total de los colombianos, lo relacionado con comidas fuera del hogar ha crecido de 3,6 por ciento hacia 1985 a 8,1 por ciento al cierre del 2007. Eso, en medio de una merma en los gastos de alimentos, explicado en que son mayores los gastos que hacen los colombianos por nuevos hábitos de consumo. Este panorama evidencia que un buen número de colombianos ha decidido comer a la carta.

- Sector socio – cultural.

En Colombia existen un sinnúmero de manifestaciones culturales que expresan la variedad étnica, religiosa, de costumbres, tradiciones y formas de vida de su población, así como su riqueza natural y diversidad de climas, geografías y paisajes, entre otros.⁴⁵

El Valle del Cauca se consolidó como departamento en 1910. En 1857, pertenecía al territorio del Estado Soberano del Cauca que tenía como capital Popayán. En 1908, se presentan transformaciones en la organización político administrativa del país y con la ley 1 de 1908 se divide el territorio nacional en 34 departamentos, desmembrando el antiguo Cauca.

El territorio que hoy se conoce como Valle del Cauca, queda dividido en ese entonces en tres departamentos: Cali, Buga y Cartago, aunque no por mucho tiempo, pues, en 1910 con el decreto 340 del primero de abril, el gobierno nacional une estos tres en el departamento del Valle del Cauca, constituido finalmente por 7 provincias, 28 municipios y 10 corregimientos con capital Cali.

⁴⁵ Sistema nacional de información cultural [En línea] Disponible en <http://www.sinic.gov.co/SINIC/ColombiaCultural/ColCulturalBusca.aspx?AREID=3&SECID=8&IdDep=76&COLTEM=216> [Consulta 26 de septiembre de 2016]

Entre 1911 y 1945, la asamblea departamental, crea 14 municipios nuevos, para un total de 42, que aún hoy se conservan: Cali, Palmira, Buga, Tuluá, Cartago, Buenaventura, Roldanillo, Toro, Yumbo, Dagua, La Victoria, Vijes, Guacarí, Florida, Candelaria, El Cerrito, Pradera, Yotoco, Bolívar, Andalucía, Jamundí, Buga la grande, La Unión, San Pedro, Zarzal, Versalles (consolidados en 1910), y Río Frío, Sevilla, Alcalá, Caicedonia, Ansermanuevo, Obando, La cumbre, Ullóa, Trujillo, Calima, El Cairo, Ginebra, El Águila, Argelia y El Dovio, creados entre 1911 y 1945, como consecuencia del acelerado desarrollo de la economía cafetera que produjo grandes oleadas migratorias provenientes de Antioquia que se fueron asentando en la parte norte del departamento.

Con el fin del yugo esclavista, negros e indios se trasladaron a la región del pacífico vallecaucano y en años siguientes algunos partieron a la selva y a las montañas en busca de los territorios que les habían sido arrebatados. A pesar de que en el departamento existe una gran heterogeneidad poblacional, se distinguen claramente ciertos grupos étnicos:

Las comunidades negras ubicadas en el pacífico: Buenaventura, Juanchaco, Ladrilleros, Málaga, La Barra, Puerto España y en la zona rural de La Fragua, Mallorquín, Puerto Merizalde y bajo Naya.

Esta población junto con las comunidades indígenas es minoría en la región y ha ganado, con mucho esfuerzo, reconocimiento político a nivel nacional; sin embargo, a pesar de estar representados en el senado y en la cámara de representantes, no han podido conseguir autonomía como etnia (aspecto en el que los indígenas sí han ganado mucho terreno). Esta situación, sumada a la fuerte influencia de otras culturas y las grandes distancias que separan una comunidad de otra, han llevado a la modificación de la tradición cultural y a la pérdida de muchos rituales, bailes típicos, música, etc.

A los habitantes del departamento se les conoce como vallunos, sin embargo, para cada municipio existe un gentilicio propio: los nacidos en Cartago cartagineses, los de Sevilla sevillanos, los de Cali caleños, etc.

Los vallunos son gente amable y cálida con un gran espíritu emprendedor, practican actividades deportivas, pues hay un gran culto al cuerpo y son amantes de la música, principalmente la salsa.

Según la alcaldía de la ciudad de Cartago valle en un plan de desarrollo hasta el año pasado se plantearon las siguientes bases.⁴⁶

- La atención de niños, niñas y adolescentes en programas artísticos, lúdicos o culturales fue del 13,4%.
 - Baja atención y participación de mujeres cabeza de hogar y adultos mayores: 287 personas en el año 2011.
 - Falta el Consejo Municipal de Cultura.
 - Falta mayor inclusión y vinculación de artistas y talentos de la ciudad en cada uno de los campos o gustos artísticos.
-
- Dimensión desarrollo humano y social.⁴⁷ El desarrollo del Municipio debe enfocarse integral y centrado en el ser humano como objeto y sujeto del mismo bajo el manto de los derechos humanos y la atención a una gama de necesidades básicas, que van desde sus condiciones materiales de existencia, hasta derechos que se refieren a condiciones de orden más intangible, pero no menos esenciales para la dignidad humana. Basado en criterios como la equidad que implica conocer y evaluar las necesidades humanas, reconocer la diferencia y la igualdad de oportunidades, lo cual plantea al gobierno la necesidad de diseñar políticas y mecanismos específicos para posibilitarlas.
-
- Sector tecnológico.

Según el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones demostró en Colombia los servicios tecnológicos se encuentran en expansión. Servicios como conectividad de banda ancha, Internet fijo, móvil son un ejemplo visible. Al término del cuarto trimestre de 2013 el número total de suscriptores a Internet de Banda Ancha en Colombia es de 8.215.780, los accesos a las demás conexiones a Internet (velocidad efectiva de bajada - Downstream < 1.024 Kbps + Móvil 2G) presentan un total de 845.542 suscriptores para el periodo correspondiente al cuarto trimestre de 2013. El número de suscriptores a Internet de Banda Ancha pasó de 2.2 millones de suscriptores en el año 2010 a 8.215.780 suscriptores de Banda Ancha con corte al cuarto trimestre de 2013. Lo que significa el crecimiento de nuevos suscriptores en valores absolutos es de 6.015.780.⁴⁸

⁴⁶ Op.cit. Alcaldía de Cartago Valle, Plan de desarrollo 2012 – 2015.

⁴⁷ Ibid. Alcaldía de Cartago Valle, Plan de desarrollo 2012 – 2015.

⁴⁸ MINISTERIO DE COMUNICACIONES Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN. Informe de uso de tecnologías. 2013. Bogotá. 2014.

En el ranking de las zonas del país con mayor penetración de internet se encuentran:

- Bogotá D.C.: 16,71%
- Antioquia: 12,98%
- Risaralda: 11,07%
- Santander: 10,83%
- Valle Del Cauca: 9,4%

El informe del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones estableció que al cierre del año pasado se presentó un incremento del 180% en las conexiones a Internet, alcanzando los 7 millones 37 mil usuarios. De igual manera el Estado colombiano redujo los aranceles para la importación de tecnología, en especial computadores y algunos bienes de capital.

En la actualidad, en algunos restaurantes del país, están usando tecnología de punta donde le toman el pedido al cliente por medio de tabletas o equipos tecnológicos haciendo que las personas encargadas de la elaboración de los alimentos sepa que es lo que tiene que preparar para así evitar la contaminación auditiva del restaurante; es así como algunos sitios hacen que su establecimiento tenga más acogida a nivel tecnológico.

Para los restaurantes, lógicamente puede ser un obstáculo. Para algunos establecimientos significan clientes distraídos, comida fría y una menor rotación de mesas. Sin embargo, esta dependencia puede ser una oportunidad encubierta.⁴⁹

Algunos restaurantes hoy en día están aprovechando esta tecnología ya sea para cuando el cliente este usando el WI-FI de la empresa inmediatamente salga la publicidad de los productos que se les puede estar ofreciendo y crear una necesidad de consumir los alimentos que se están promocionando en esa plataforma cada día, también se están implementando juegos con respecto a la marca e invitando a sus clientes potenciales a jugarlos para que se entretengan y hagan pedidos extras.

- Sector Ecológico.

⁴⁹ Escuela online de Marketing gastronómico [En línea] Disponible en <http://escuelamarketinggastronomico.net/clientes-adictos-a-internet-como-sacarles-provecho/> [Consultado el 14 de octubre de 2016]

El sector hotelero y de restaurante se ha considerado de mediano impacto ambiental, por lo que no ha sido tenido en cuenta para que implemente sistemas de gestión ambiental que contribuyan a la preservación de los recursos naturales.

Se considera que dichos sectores afectan principalmente los recursos: agua, aire y generación de residuos, predominando los de tipo orgánico.

Al iniciar las acciones para minimizar los residuos, las emisiones, disminución de consumos de agua y energía, generalmente se plantea como primera actuación el cambio técnico de los procesos: sustitución de materiales, modificaciones en los equipos o diseño de nuevos productos. Pero no se reflexiona sobre la posibilidad, de reducir el impacto ambiental negativo a través de la implementación de Buenas prácticas Ambientales.

Las buenas prácticas ambientales son útiles, tanto por su simplicidad y bajo costo, como por los rápidos y sorprendentes resultados que se obtienen. Requieren sobre todo cambios en la actitud de las personas y en la organización de las operaciones. Al necesitar una baja inversión su rentabilidad es alta y al no afectar a los procesos, son bien aceptadas.⁵⁰

- Sector Legal

Las siguientes normas y leyes afectan o benefician al restaurante en un ámbito de nivel nacional según ACODRES que es la Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica.

- Norma Técnica NTS-USNA sectorial colombiana 003: Control en el manejo de materia prima e insumos en el área de producción de alimentos conforme a requisitos de calidad.⁵¹
- Norma Técnica NTS-USNA sectorial colombiana 005: Coordinación de la producción de acuerdo con los procedimientos y estándares establecidos.⁵²
- en establecimientos de la industria gastronómica.

⁵⁰ Manual de buenas bases aceptadas para los hoteles y restaurantes [En línea] Disponible en: <http://www.metropol.gov.co/institucional/Documents1/Ambiental/Producci%C3%B3n%20m%C3%A1s%20limpia/Manual%20Buenas%20Practicas%20Ambientales%20%20para%20los%20Hoteles%20y%20Restaurantes.pdf> [Consulta el 26 de septiembre de 2016]

⁵¹ Acodres, normatividad para restaurantes en Colombia [En línea] Disponible en: <http://acodres.com.co/wp-content/uploads/2013/09/NTS-USNA003.pdf> [Consultado el 26 de septiembre del 2016]

⁵² Op.cit, Acodres [en línea] Disponible en: <http://acodres.com.co/wp-content/uploads/2013/09/NTS-USNA005.pdf> [Consultado el 26 de septiembre del 2016]

- Norma Técnica NTS-USNA sectorial colombiana 007: Norma sanitaria de manipulación de alimentos.⁵³
- Norma Técnica NTS-USNA sectorial colombiana 009⁵⁴: Seguridad industrial para restaurantes.
- Decreto 3075 de 1997

Entre otras normas y decretos que se pueden encontrar en la asociación Norma Técnica NTS-USNA sectorial colombiana 006⁵⁵: Infraestructura básica Colombiana de gastronomía las cuales se deben de tener en cuenta para un buen funcionamiento de los restaurantes.

3.1.6 Análisis PESTEL.

El análisis PESTEL o (PESTLE) es un instrumento de planificación estratégica para definir el contexto del medio ambiente externo. Analiza factores externos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ambientales y jurídicos que pueden influir en la economía de la empresa. Al estudiar los distintos factores, es importante tener en cuenta que diversos factores pueden afectar de forma diferente y en diferente grado.⁵⁶

⁵³ Ibid., acodres [En línea] Disponible en: <http://acodres.com.co/wp-content/uploads/2013/09/NTS-USNA007.pdf> [Consultado el 26 de septiembre del 2016]

⁵⁴ Ibid., Acodres [En línea] Disponible en: <http://acodres.com.co/wp-content/uploads/2013/09/NTS-USNA009.pdf> [Consultado el 26 de septiembre del 2016]

⁵⁵ Ibid., Acodres [En línea] Disponible en: <http://acodres.com.co/wp-content/uploads/2013/09/NTS-USNA006.pdf> [Consultado el 26 de septiembre del 2016]

⁵⁶ Análisis PESTEL [En línea] Disponible en: <http://www.endvawnow.org/es/articles/1182-analisis-pestel.html> [Consultado el 26 de septiembre del 2016]

Tabla 7. Análisis PESTEL

POLÍTICO	ECONÓMICO	SOCIO-CULTURAL	TECNOLÓGICO	ECOLÓGICO	LEGAL
Tener en cuenta todas las nuevas políticas que salen a nivel empresarial ya que estas pueden afectar o beneficiar a la empresa y evitar problemas legales.	La economía de Colombia y del departamento en el que está el Restaurante ha tenido una mejora continua, la cual debe de aprovecharse para estar al día en cuanto a la normatividad, mejora de la calidad de los productos y la creación de productos innovadores.	La cultura colombiana y del norte del valle, son muy amantes a las comidas callejeras, esto hace que la empresa tenga puntos a favor.	Los restaurantes hoy en día están usando mucho la tecnología para llamar la atención de los clientes, es así como la empresa puede también poner de su parte e intentar incursionar en nueva tecnología y tomar la delantera de su competencia.	La ayuda de la preservación del medio ambiente también puede ser una ventaja competitiva de la cual se puede tener una buena ventaja.	Estar al día en la legalidad para evitar problemas legales.

Fuente elaboración propia.

Análisis de la competencia de la organización. Para finalizar el cumplimiento del segundo objetivo, se realizó una entrevista a algunos de los restaurantes que realizan la misma actividad económica que el Palacio Del Arroz para analizar el nivel de competitividad directa en cuanto a un SG – SST

El análisis comparativo que se desarrolló resultó ser delimitado ya que los competidores directos del restaurante ejecutan y realizan los mismos productos, de esta manera y al ver que había pocas variables, se delimito solamente hacia el objetivo de este proyecto que es El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual se les pregunto a las empresas sobre su situación en cuanto al cumplimiento de dicho sistema y cuál era el porcentaje de uso del mismo.

Los competidores directos del restaurante El Palacio del Arroz son los siguientes:

- Restaurante Dragón rojo
- Restaurante Casa china

- Restaurante La casa del arroz
- Restaurante Nueve dragones

Para el análisis del resultado de dicha investigación se desarrolló una tabla la cual

Restaurante	Pregunta #1	Pregunta #2	Pregunta #3	Pregunta #4	Pregunta #5
Dragón rojo	10 empleados	\$ 8.000.000 En promedio	Si	En proceso de implementación	Del 20% al 40%
Casa china	6 Empleados	\$ 4.000.000 En promedio	Si	No	0%
Nueve dragones	10 Empleados	\$ 8.000.000 En promedio	Si	No	0%
La casa del arroz	8 Empleados	\$ 6.000.000 En promedio	Si	En proceso de implementación.	Del 20% al 40%

aborda toda la información obtenida en dicha entrevista. (Ver anexo I)

Tabla 8. Encuesta competidores.

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que los competidores, la mitad se encuentra en proceso de implementación del SG-SST, el cual es hasta la fecha es de su total obligación ya que la nueva resolución 1111 del 27 de marzo del 2017 así lo establece.

Se puede decir que con la creación de este Trabajo de Grado, la empresa El Palacio del Arroz, se encuentra con una buena ventaja en cuanto a la seguridad y salud de sus colaboradores.

3.2 SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

3.2.1 Normatividad.

La organización “EL PALACIO DEL ARROZ” dedicada a la preparación de alimentos de origen asiáticos, ubicada en la ciudad de Cartago no cuenta actualmente con la normatividad vigente, Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Este decreto, desarrolla unas pautas de las cuales todas las organizaciones Colombianas deberían acoplarse para un mejor funcionamiento tanto en su medio ambiente interno como en su medio ambiente externo, con el fin de evitar cualquier tipo de desacuerdo entre empleador – empleado; Algunas de estas pautas y las más importantes para la empresa “EL PALACIO DEL ARROZ” son:

Tabla 9. Matriz legal del SG- SST

					MATRIZ REQUISITOS LEGALES	
LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 84 (Responsabilidades empleador) a) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción.	Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo
					b) Responsabilizarse de un Programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones.	Programa de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial
					d) Adoptar Medida efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, del sistema y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo.	Programa de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial *COPASST
					e) Registra y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores.	*Procedimiento Accidentes Casi-Incidentes
					g) Realizar Programas Educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre métodos de prevención y control	*Cronograma de Capacitaciones.
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 85 (Responsabilidades trabajador) a) Cumplir las disposiciones de la presente ley y sus reglamentaciones, como con las normas del reglamento de higiene y seguridad industrial que se establezca.	*Programa de Inspecciones
					b) Usar y Mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo.	
					c) Colaborar y Participar en la implementación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo	*Participación en la elaboración del Panorama de Peligros

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 88: toda persona que entre a cualquier lugar de trabajo deberá cumplir las normas de higiene y seguridad establecidas por esta Ley, sus reglamentaciones y el reglamento de Medicina, higiene y seguridad industrial.	*Procedimiento Control de Visitantes y/o Contratistas *Procedimiento Inducción-Reinducción y Entrenamiento
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 93: las áreas de circulación deberán estar claramente demarcadas, tener la amplitud suficiente para el tránsito seguro de las personas y estar provistas de la señalización adecuada y demás medidas necesarias para evitar accidentes.	*La señalización del área de la bodega se encuentra en proceso
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículos 96: todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las vías de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas.	*Las áreas de trabajo se encuentran con salidas de emergencia suficientes y señalizadas
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 105: en todos los lugares de trabajo habrá iluminación suficiente, en cantidad y calidad, para prevenir efectos nocivos en la salud de los trabajadores y para garantizar adecuadas condiciones de visibilidad y seguridad.	*Dentro del Cronograma de Actividades se encuentra planteado la realización de un estudio de iluminación con la ARL SURA.
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 111: en todo lugar de trabajo se establecerá un programa de salud ocupacional dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Corresponde al ministerio de Salud dictar las normas sobre su organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Podrá exigirse la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial en representación de empleadores y trabajadores.	*Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo *COPASST conformado

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 112: todas las maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, contruidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se eviten las posibles causas de accidente y enfermedad.	Para este artículo aplican los vehículos de transporte de mercancía a los cuales se les tiene establecido un cronograma de mantenimiento y listas de cheque pre operacionales
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 117: Todos los equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas deberán ser diseñados, contruidos, mantenidos, accionados y señalizados de manera que se prevengan los riesgos de incendio y se evite el contacto con los elementos sometidos a tensión.	*Se incluye el Riesgo Eléctrico en Panorama de Riesgos. *Se efectúan inspecciones eléctricas periódicas
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 120: los vehículos, equipos de izar, bandas transportadoras y demás elementos para transporte de materiales, se deberán mantener y operar en forma segura.	*Inspección de Lista de Chequeo de carretas manuales para transportar carga
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 121: el almacenamiento de materiales u objetos de cualquier naturaleza, deberá hacerse sin que se creen riesgos para la salud o el bienestar de los trabajadores o de la comunidad.	*Almacenamiento de La mercancía en forma vertical u horizontal sobre estibas *Inspecciones de Seguridad
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 122: todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para este, elementos de protección personal en cantidad y calidad acorde con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.	*En proceso realizar con la Arl, estudio de elementos de protección personal
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 125: todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúan actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.	*EL desarrollo del programa de medicina preventiva se encuentra contemplado en el manual de seguridad y salud en el trabajo y en el cronograma de actividades
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 127: todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores	*Proceso de adecuación e implementación del plan de emergencias

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 187 los lavaderos y lavaplatos deberán estar provistos de dispositivos adecuados que impidan el paso de solidos a los sistemas de desagües.	Ubicación de Rejillas en los desagües
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 198: toda edificación estará dotada de un sistema de almacenamiento de basuras que impida el acceso y la proliferación de insectos, roedores y otras plagas	*Proceso de adecuación de clasificación de residuos a través de canecas con su respectiva identificación
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 199: los recipientes para almacenamiento de basuras serán de material impermeable, provisto de tapa y lo suficientemente livianos para manipularlos con facilidad.	*Proceso de adecuación de clasificación de residuos a través de canecas con su respectiva identificación
9 de 1979				Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones	Artículo 205: todas las edificaciones deberán estar dotadas de elementos necesarios para controlar y combatir accidentes por fuego de acuerdo con las reglamentaciones que existan al respecto.	Ubicación de Extintores en Diferentes Áreas,
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 9º. La superficie de pavimento por trabajador no será menor de dos (2) metros cuadrados, con un volumen de aire suficiente para 11,5 metros cúbicos, sin tener en cuenta la superficie y el volumen ocupados por los aparatos, equipos, máquinas, materiales, instalaciones, etc. No se permitirá el trabajo en los locales cuya altura del techo sea menor de tres (3) metros, cualquiera que sea el sistema de cubierta.	*Puestos de Trabajo cumplen las especificaciones
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 11º. Las paredes serán lisas, protegidas y pintadas en tonos claros, susceptibles de ser lavadas o blanqueadas y serán mantenidas al igual que el pavimento, en buen estado de conservación, reparándose tan pronto como se produzcan grietas, agujeros o cualquier clase de desperfectos	*Inspecciones de Seguridad *Paredes Pintadas en Tonos Claros
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 12º. Los corredores que sirven de unión entre los locales, escaleras, etc., y los pasillos interiores de los locales de trabajo que conduzcan a las puertas de salida, deberán tener la anchura precisa teniendo en cuenta el número de trabajadores que deben circular por ellos, y de acuerdo a las necesidades propias de la industria y establecimiento de trabajo. La anchura mínima de los pasillos interiores de trabajo será de 1,20 metros	*Diseño de pasillos con 1.20 mt de anchura.

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 17°. Todos los establecimientos de trabajo (a excepción de las empresas mineras, canteras y demás actividades extractivas) en donde exista alcantarillado público, que funcionen o se establezcan en el territorio nacional, deben tener o instalar un inodoro, un lavamanos, un orinal y una ducha, en proporción de uno (1) por cada quince (15) trabajadores, separados por sexos, y dotados de todos los elementos indispensables para su servicio, consistentes en papel higiénico, recipientes de recolección, toallas de papel, jabón, desinfectantes y desodorantes.	Se cuentan con dos baños: baños para el personal administrativo, baños para el personal operativo. La proporción establecida se cumple para ambas áreas.
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 29°. Todos los sitios de trabajo, pasadizos, bodegas y servicios sanitarios deberán mantenerse en buenas condiciones de higiene y limpieza. Por ningún motivo se permitirá la acumulación de polvo, basuras y desperdicios.	Orden y Aseo.
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 37°. Los asientos deberán ser cómodos y adecuados, de tal manera que se evite la fatiga en el trabajo que se realice.	*Asientos ergonómicos
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 38°. Todos los desperdicios y basuras se deberán recolectar en recipientes que permanezcan tapados, se evitará la recolección o acumulación de desperdicios susceptibles de descomposición, que puedan ser nocivos para la salud de los trabajadores.	*Proceso de adecuación de clasificación de residuos a través de canecas con su respectiva identificación
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 83: i) Trabajo regular de oficina, con intensidad de 1.500 lux. f) Zonas de almacenamiento, pasillos para circulación de personal, etc., con intensidad de iluminación de 200 lux	*Programación de estudio de iluminación con la ARL
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 170. En todos los establecimientos de trabajo se suministrará a los trabajadores ropa de trabajo adecuada según los riesgos a que estén expuestos, y de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se realice.	*Programación de Estudio de EPP con la ARL
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 176. En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúna condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.	*Programación de Estudio de EPP con la ARL

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 177: En orden a la protección personal de los trabajadores, los patronos estarán obligados a suministrar a estos los equipos de protección personal, de acuerdo con la siguiente clasificación.	*Programación de Estudio de EPP con la ARL
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 205. En todos los establecimientos de trabajo que ofrezcan peligro de incendio, ya sea por emplearse elementos combustibles o explosivos o por cualquier otra circunstancia, se tomarán medidas para evitar estos riesgos, disponiéndose de suficiente número de tomas de agua con sus correspondientes mangueras, tanques de depósito de reserva o aparatos extintores, con personal debidamente entrenado en extinción de incendios.	*Ubicación de Extintores en las diferentes áreas de la empresa, *Proceso de adecuación del plan de emergencias
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 207. Todo establecimiento de trabajo, local o lugar de trabajo, en el cual exista riesgo potencial de incendio, dispondrá además de las puertas de entrada y salida de "salidas de emergencias" suficientes y convenientemente distribuidas para caso de incendio. Estas puertas como las ventanas deberán abrirse hacia el exterior y estarán libres de obstáculos.	*Ubicación de Salida de emergencia para el área administrativa y Operativa. *Señalización de Rutas de Evacuación.
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 388. En los establecimientos de trabajo, en donde los trabajadores tengan que manejar (levantar) y transportar materiales (carga), se instruirá al personal sobre métodos seguros para el manejo de materiales, y se tendrán en cuenta las condiciones físicas del trabajador, el peso y el volumen de las cargas, y el trayecto a recorrer, para evitar los grandes esfuerzos en estas operaciones.	*Cronograma de Capacitaciones (Posiciones ergonómicas y Técnicas de almacenamiento)
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 392. la carga máxima que un trabajador, de acuerdo a su aptitud física, sus conocimientos y experiencia podrá levantar será de 25 kilogramos de carga compacta; para las mujeres, teniendo en cuenta los anteriores factores, será de 12.5 kilogramos de carga compacta.	*Cronograma de Capacitaciones (Posiciones ergonómicas y Técnicas de almacenamiento)
		2400/1979		Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos en los establecimientos de trabajo	Artículo 393. No se permitirá el levantamiento de objetos pesados a las personas enfermas del corazón, a las que padecen hipertensión arterial, las que han sufrido de alguna lesión pulmonar, a las mujeres en estado de embarazo, a las personas que han sufrido de lesiones en las articulaciones o que padecen de artritis, etc.	* Evaluaciones medicas de ingreso.

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
		8321/1983		por el cual se dictan normas sobre protección y conservación de la salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos	ARTICULO 17. Para prevenir y controlar las molestias, las alteraciones y las pérdidas auditivas ocasionadas en la población por la emisión de ruido, se establecen los niveles sonoros máximos permisibles incluidos en la siguiente tabla: TABLA No. 1 NIVEL DE PRESIÓN SONORA DE dB(A) ZONAS RECEPTORAS Periodo diurno nocturno 7:01 A.M. 9:01 A.M. 7:00 P.M. 9:00 P.M. Zona I Residencial 65 Zona II Comercial 60 Zona III Industrial 70 Zona IV de tranquilidad 45 PARÁGRAFO 1: Para efectos del presente artículo la zonificación contemplada en la tabla No. 1 corresponde a aquella definida o determinada por la autoridad competente en cada localidad y para cada caso.	Valores dentro del nivel permisible. No existen maquinas o aparatos que produzcan niveles permisibles de ruido
	614/1984			Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.	Artículo 24: Responsabilidad de los patronos:	*Programa de Seguridad y Salud en el trabajo
	614/1984			Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.	Artículo 25:En todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, se constituirá un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial integrado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores cuya organización y funcionamiento se regirá por la reglamentación especial que expidan conjuntamente los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social.	*Acta Conformación COPASST
	614/1984			Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.	Artículo 26: Responsabilidades de los comités de medicina, Higiene y Seguridad Industrial) Participar de las actividades de promoción, divulgación e información sobre Medicina, Higiene y Seguridad Industrial entre los patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de Salud Ocupacional de la Empresa. b) Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo de la empresa a informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de Salud Ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo. c) Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo.	*Capacitación al COPASST sobre las responsabilidades y funciones.

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
	614/1984			Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.	Artículo 28: Programas de Salud Ocupacional en el País: Los programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, se sujetarán en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos: a) El programa será de carácter permanente. b) El programa estará constituido por 4 elementos básicos. 1) Actividades de Medicina preventiva. 2) Actividades de Medicina del Trabajo. 3) Actividades de Higiene y Seguridad Industrial. 4) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de Empresa. c) Las actividades de medicina Preventiva, y Medicina del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial, serán programadas y desarrolladas en forma integrada. d) Su contenido y recursos deberán estar en directa relación con el riesgo potencial y con el número de trabajadores en los lugares de trabajo. e) La organización y el funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social.	*Manual de seguridad y salud en el trabajo contempla los elementos relacionados en el artículo
	614/1984			Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.	Artículo 30: contenido de los programa de Salud Ocupacional	*Manual de seguridad y salud en el trabajo contempla los elementos relacionados en el artículo
		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	Artículo 10.- Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a 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	*Acta Constitución COPASST
		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	Artículo 70.- El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo.	*Acta Reunión COPASO
		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	Artículo 10o.- El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de la salud ocupacional dentro de la empresa, y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.	*Capacitación al COPASST sobre las responsabilidades y funciones.

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
		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	Artículo 11o.- Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las mencionadas en el Artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:	*Capacitación al COPASST sobre las responsabilidades y funciones.
		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	Artículo 12o.- Son funciones del Presidente del Comité:	*Capacitación al COPASST sobre las responsabilidades y funciones.
		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	Artículo 13o.- Son funciones del Secretario	*Capacitación al COPASST sobre las responsabilidades y funciones.
		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	Artículo 14o.- Son obligaciones del empleador:	*Capacitación al COPASST sobre las responsabilidades y funciones.
		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	Artículo 15o.- Son obligaciones de los trabajadores:	*Capacitación al COPASST sobre las responsabilidades y funciones.

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
		1016/1989		Por lo cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores	Artículo 4o: El programa de salud ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo, el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.	*Manual de Seguridad y Salud en el trabajo. *Cronograma de actividades
		1016/1989		Por lo cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores	Artículo 5o. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por: a) Subprograma de Medicina Preventiva. b) Subprograma de Medicina del Trabajo. c) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial. d) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.	*Manual de seguridad y salud en el trabajo contempla los elementos relacionados en el artículo
		1016/1989		Por lo cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores	Artículo 14. El programa de Salud Ocupacional, deberá mantener actualizados lo siguientes registros mínimos: 1. listado de materias primas y sustancias empleadas en la empresa. 2. Agentes de riesgos por ubicación y prioridades. 3. Relación de trabajadores expuestos a agentes de riesgo. 4. Evaluación de los agentes de riesgos ocupacionales y de los sistemas de control utilizados. 5. Relación discriminada de elementos de protección personal que suministren a los trabajadores. 6. Recopilación y análisis estadísticos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 7. Ausentismo general, por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común. 8. Resultados de inspecciones periódicas internas de Salud Ocupacional. 9. Cumplimiento de programas de educación y entrenamiento. 10. Historia ocupacional del trabajador, con sus respectivos exámenes de control clínico y biológico. 11. Planes específicos de emergencia y actas de simulacro en las empresas cuyos procesos, condiciones locativas o almacenamiento de materiales riesgosos, puedan convertirse en fuente de peligro para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente.	*Manual de seguridad y salud en el trabajo contempla los elementos relacionados en el artículo

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
		1016/1989		Por lo cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores	Artículo 15. Para la evaluación de los programas de Salud Ocupacional, por parte de las entidades competentes de vigilancia y control, se tendrán como indicadores los siguientes aspectos. 1. Índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo. 2. Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común, en el último año. 3. Tasas específicas de enfermedades profesionales, en el último año. 4. Grado de cumplimiento del programa de Salud Ocupacional de acuerdo con el cronograma de actividades.	*Manual de seguridad y salud en el trabajo contempla además de los indicadores contemplados en el presente artículo, los exigidos por el decreto 1443/2014 (Indicadores de estructura, proceso, resultados)
		1016/1989		Por lo cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores	Artículo 17. Las autoridades competentes exigirán los programas de Salud Ocupacional, dentro de los siguientes términos establecidos de acuerdo con el número de trabajadores y contados a partir de la vigencia de la presente resolución: - Seis (6) meses para las empresas de cien (100) o más trabajadores - Doce (12) meses para las empresas de veinticinco (25) a noventa y nueve (99) trabajadores, inclusive. - Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de veinticinco (25) trabajadores	El tiempo contemplado ya es el declarado por el decreto 1443/2014 que para la naturaleza de la empresa sería de dos años, contando desde junio 2014
919/89				Por el cual se organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres y se dictan otras disposiciones	Artículo 4º. PARTICIPACIÓN DE LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS EN LA ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN. Todas las entidades y organismos a los cuales la Oficina Nacional para la Atención de Desastres solicite colaboración a fin de elaborar y ejecutar el plan a que se refiere el artículo precedente, estarán obligados a prestarla dentro del ámbito de su competencia. La renuencia o retraso en la prestación de la colaboración será causal de mala conducta del funcionario o empleado responsable y será sancionable con destitución. Así mismo, las entidades privadas deberán colaborar en las solicitudes que les eleve la Oficina Nacional para la Atención de Desastres	Plan de Emergencias contempla la integración con organismos locales de emergencias
					Artículo 22. PARTICIPACIÓN DE ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS DURANTE LA SITUACIÓN DE DESASTRE. En el mismo decreto que declare la situación de desastre, se señalarán, según su naturaleza, las entidades y organismos que estarán obligados a participar en la ejecución del plan específico, las labores que deberán desarrollar y la forma como se someterán a la dirección, coordinación y control por parte de la entidad o funcionario competente. Igualmente, se determinará la forma y modalidades de participación de las entidades y personas privadas y los mecanismos para que se sometan a la dirección, coordinación y control por parte de la entidad o funcionario competente.	Plan de Emergencias contempla la integración con organismos locales de emergencias

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
	2177/89			POR EL CUAL SE DESARROLLA LA LEY 82 DE 1988, APROBATORIA DEL CONVENIO NUMERO 159, SUSCRITO CON LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVALIDAS.	Artículo 16. Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo. Artículo 17. A los trabajadores de los sectores públicos y privado que, según concepto de la seguridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares del empleo y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad.	Aplicación de la norma en caso de presentarse situaciones que den a lugar.
		1972/1990		Por el cual se adoptan valores permisibles para la exposición ocupacional al ruido	Artículo 1: Adoptar como valores permisibles para exposición ocupacional al ruido, los siguientes: -Para exposición durante 8 horas: 85 db -Para exposición durante 4 horas: 90 db -Para exposición durante 2 horas: 95 db -Para exposición durante 1 hora: 100 db - Para exposición durante media hora: 105 Db -Para exposición por un cuarto de hora: 110 db -para exposición por un octavo de hora: 115 db	Valores dentro del nivel permisibles
	1843/1991			Por el cual se reglamenta la Ley 09 de 1979 sobre el uso de plaguicidas.	TODA LA LEY	Para las fumigaciones que realiza la empresa se contratara a una empresa que cumpla con los requisitos especificados
		1075/1992		Actividades en materia de salud ocupacional: incluye farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo en los P.O.S	Artículo 1. Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores	*Cronograma de Capacitaciones (Fármaco-Dependencia),

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
100/93				Por lo cual se organiza el sistema de seguridad social integral	TODA LA LEY	*Planilla Única de Pagos (Salud, Pensión, ARP)
	1832/1994			Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales	Todo el Decreto	*Aplicación de la norma, cuando se presenten situaciones que den a lugar
55/93	1973/1995			Se aprueba el Convenio 170 y la Recomendación 177 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo. Adoptados por la 77 a. Reunión de la Conferencia de la OIT.	Artículo 10. Identificación: 1. Los empleadores deberán asegurarse que todos los productos químicos utilizados en el trabajo estén etiquetados o marcados con arreglo a lo previsto en el artículo 7 y de que las fichas de datos de seguridad han sido proporcionadas según se prevé en el artículo 8 y son puestas a disposición de los trabajadores y sus representantes. 2. Cuando los empleadores reciban productos químicos que no hayan sido etiquetados o marcados con arreglo a lo previsto en el artículo 7, o para los cuales no se hayan proporcionado fichas de datos de seguridad según se prevé en el artículo 8, deberán obtener la información pertinente del proveedor o de otras fuentes de información razonablemente disponibles y no deberán utilizar los productos químicos antes de disponer de dicha información. 3. Los empleadores deberán asegurarse de que solo sean utilizadas aquellos productos clasificados con arreglo a lo previsto en el artículo 26 o identificados o evaluados según el párrafo 3 del artículo 9 y etiquetados o marcados de conformidad con el artículo 7, y de que se tomen todas las debidas precauciones antes de su utilización. 4. Los empleadores deberán mantener un registro de los productos químicos peligrosos utilizados en el lugar de trabajo, con referencias a las fichas de datos de seguridad apropiadas. El registro deberá ser accesible a todos los trabajadores interesados y sus representantes.	*Libro de hojas de datos de seguridad.
55/93	1973/1995			Se aprueba el Convenio 170 y la Recomendación 177 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo. Adoptados por la 77 a. Reunión de la Conferencia de la OIT.	Artículo 27. FICHA DE DATOS DE SEGURIDAD: a) Identificación de los productos químicos y del fabricante, b) composición en información de sus ingredientes. C) Identificación de los riesgos. D) Medidas para los primeros auxilios. E) Medidas en caso de incendio. F) Medidas en caso de desprendimiento accidental. g) manipulación y almacenamiento. h) Controles en caso de exposición y protección personal. i) propiedades físicas y químicas. j) Estabilidad y Reactividad. k) Información toxicológica. L) Información Ecológica. M) Información sobre la eliminación del producto. N) Información sobre el transporte. O) Informaciones sobre reglamentación. P) Otras informaciones	*Libro de hojas de datos de seguridad.

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
	1295/1994			Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales	Artículo 16: obligatoriedad de las cotizaciones: Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales. El no pago de dos o más cotizaciones periódicas, implica, además de las sanciones legales, la desafiliación automática del Sistema General de Riesgos Profesionales, quedando a cargo del respectivo empleador la responsabilidad del cubrimiento de los riesgos profesionales. Para la afiliación a una entidad administradora se requerirá copia de los recibos de pago respectivos del trimestre inmediatamente anterior, cuando sea el caso.	*Planilla Única de Pagos
	1295/1994			Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales	Artículo 21: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador será responsable: a. Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio; b. Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento; c. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; d. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; e. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; g. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, y h. Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros. PARÁGRAFO. Son además obligaciones del empleador las contenidas en las normas de salud ocupacional y que no sean contrarias a este decreto.	*Planilla Única de Pagos *Programa de Seguridad y Salud en el trabajo. *Estadísticas de Accidentalidad *Programa de Capacitaciones

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
	1295/1994			Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales	ARTICULO 22. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. Son deberes de los trabajadores: a. Procurar el cuidado integral de su salud. b. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. c. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este decreto. d. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa. e. Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales. f. Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento. g. Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión	*Socialización de las obligaciones de los trabajadores frente a la seguridad y salud en el trabajo
	1295/1994			Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales	ARTICULO 61. ESTADÍSTICAS DE RIESGOS PROFESIONALES. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información.	*Reporte de Accidentalidad ARL.
	1295/1994			Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales	ARTICULO 62. INFORMACIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.	*Procedimiento Inducción, Reinducción y Entrenamiento *Procedimiento Accidentes e Incidentes

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
	1772/94			Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales". EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	Artículo 3°. Selección. Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales. La selección de la entidad administradora de riesgos profesionales es libre y voluntaria por parte del empleador	Afiliación a la ARL EQUIDAD
		4050 / 94		Prohibición prueba de embarazo	Toda la Resolución	No se aplican pruebas de embarazo al personal femenino que labora o entre a laborar.
ley 378/1997				Diario Oficial, No. 43.081, de 11 de julio de 1997 Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985	ARTICULO 5o. Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riegos de la empresa para la salud en el trabajo:	*Manual de Seguridad y Salud en el trabajo
	3075/1997			Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 9 de 1979 y se dictan otras disposiciones	ARTICULO 29. El Plan de Saneamiento debe estar escrito y a disposición de la autoridad sanitaria competente e incluirá como mínimo los siguientes programas: a. Programa de Limpieza y desinfección: Los procedimientos de limpieza y desinfección deben satisfacer las necesidades particulares del proceso y del producto de que se trate. b. Programa de Desechos Sólidos: En cuanto a los desechos sólidos (basuras) debe contarse con las instalaciones, elementos, reas, recursos y procedimientos que garanticen una eficiente labor de recolección, conducción, manejo, almacenamiento interno, clasificación, transporte y disposición. c. Programa de Control de Plagas: Las plagas entendidas como artrópodos y roedores deberán ser objeto de un programa de control específico, el cual debe involucrar un concepto de control integral, esto apelando a la aplicación armónica de las diferentes medidas de control conocidas, con especial énfasis en las radicales y de orden preventivo.	* Programa de fumigación. *Adecuación de canecas clasificadas para el manejo adecuado de los residuos

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
	3075/1997			Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 9 de 1979 y se dictan otras disposiciones	Artículo 31°.- Almacenamiento. Las operaciones de almacenamientos deberán cumplir con algunas condiciones contenidas en este artículo.	Se maneja programa sistematizado para el control de inventarios. Se debe adecuar la bodega a las disposiciones aquí relacionadas
3075/1999	7			Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 9 de 1979 y se dictan otras disposiciones	Artículo 32°.- Los establecimientos dedicados al depósito de alimentos cumplirán con las condiciones estipuladas para el almacenamiento de alimentos, señaladas en el presente capítulo.	
	917 / 1999			Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995	Todo el Decreto.	el presente decreto aplica dado el caso de calificación de invalidez se llegara a presentar
		1048/1999		Por medio de la cual se fijan los niveles permisibles de emisión de contaminantes producidos por fuentes móviles terrestres o gasolina o diésel, en condición de prueba dinámica, a partir del año modelo 2001	ARTÍCULO SEGUNDO.- Normas de Emisión permisibles para vehículos con motor a gasolina.- Toda fuente móvil con motor a gasolina, a partir del año modelo 2001, que se ensamble o se importe al país para transitar o circular en el territorio nacional, no podrá emitir al aire Monóxido de Carbono (CO), Hidrocarburos (HC) y Óxidos de Nitrógeno (Nox) en concentraciones superiores a las indicadas en las Tablas No. 1 y No. 2. ARTÍCULO TERCERO.- Normas de Emisión permisibles para vehículos con motor a diésel. Toda fuente móvil con motor diésel, a partir del año modelo 2001, que se ensamble o se importe al país para transitar o circular en el territorio nacional, no podrá emitir al aire Monóxido de carbono(CO), Hidrocarburos(HC), Óxidos de Nitrógeno (Nox) y Material Articulado (PM), en concentraciones superiores a las indicadas en las tablas No.3 y No. 4.	*Certificados Técnico - Mecánicos
	873 / 2001			Por el cual se promulga el "Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo", adoptado por la 71a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985	Todo el Decreto.	*Programa de Seguridad y Salud en el trabajo

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
776/2002				Por lo cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema de riesgos profesionales	ARTÍCULO 4o. REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.	*Registro de Incapacidad
755/2002				LEY MARÍA	Artículo 1. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomara las 12 semanas de licencia que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho días habiles de licencia remunerada de paternidad.	*Ya se otorgó la licencia a un trabajador (Contadora)
LEY 797/2003				Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.	Artículo 13. Características del Sistema General de Pensiones. A) La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores dependientes e independientes;	Afiliación de todos los trabajadores al sistema de seguridad social
860/2003				Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones.	TODA	Se dará la aplicación a la ley en los casos que diera a lugar respecto a otorgación de pensiones que cumplan con las características definidas.
		156/2005		Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.	*Artículo 3°. Obligación de los empleadores y contratantes: Para tal efecto, el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional. Cuando el empleador o el contratante no haya diligenciado íntegramente el formato, las entidades administradoras de riesgos profesionales, las entidades promotoras de salud y las instituciones prestadoras de servicios de salud, podrán solicitarle la información faltante, la cual deberá ser suministrada dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud	*Formato de Registro de Accidente de ARL *Procedimiento de Investigación de accidentes e incidentes

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
		957 / 2005		Aprobar reglamento del instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo	Toda la Resolución	Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo
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.	ARTÍCULO 9o. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL. 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.	*Reglamento Interno de Trabajo
	231/2006			Por medio del cual se corrige un yerro de la ley 1010 de 2006	Artículo 9. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL Parágrafo 1. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente Ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.	*Reglamento Interno de Trabajo
		734/2006		Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la ley 1010 de 2006.	Artículo 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 solucionarlo. Para efecto de la adaptación del reglamento de trabajo se deberá escuchar a los trabajadores, quienes expresarán sus opiniones, las cuales no son obligatorias ni eliminan el poder de subordinación laboral.	*Reglamento Interno de trabajo
		2346/2007		se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas	Artículo 4°. Evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso: El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas pres ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.	*En proceso de realizar evaluaciones medicas ocupacionales
		2346/2007		se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas	Artículo 5°. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas Artículo 6°. Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso	*En proceso de realizar evaluaciones medicas ocupacionales

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
		2346/2007		se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas	Artículo 16. Reserva de la historia clínica ocupacional: Parágrafo. En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional.	*En proceso de realizar evaluaciones medicas ocupacionales
		1401/2007		Por lo cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Artículo 4°. Obligaciones de los aportantes. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:	*Procedimiento Accidentes-Casi Accidentes *Registro de Reporte e Investigación de Incidentes y Accidentes *Procedimiento Acciones Correctivas y Preventivas (derivadas de la Investigación) *Matriz de indicadores de medición
		1401/2007		Por lo cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Artículo 7°. Equipo investigador. El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin.	Procedimiento Investigación de Accidentes e Incidentes de trabajo
		1401/2007		Por lo cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Artículo 10. Descripción del accidente o incidente. El informe deberá contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el accidente o incidente, de acuerdo con la inspección realizada al sitio de trabajo y las versiones de los testigos, involucrando todo aquello que se considere importante o que aporte información para determinar las causas específicas del accidente o incidente, tales como cuándo ocurrió, dónde se encontraba el trabajador, qué actividad estaba realizando y qué pasó, por qué realizaba la actividad, para qué, con quién se encontraba, cómo sucedió.	*Formato Interno Reporte de Incidente-Accidente
		1401/2007		Por lo cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Artículo 11. Causas del accidente o incidente. Son las razones por las cuales ocurre el accidente o incidente. En el informe se deben relacionar todas las causas encontradas dentro de la investigación, identificando las básicas o mediatas y las inmediatas y especificando en cada grupo, el listado de los actos subestándar o inseguros y las condiciones subestándar o inseguras.	*Formato Investigación Incidentes-Accidentes

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
		1401/2007		Por lo cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Artículo 12. Compromiso de adopción de medidas de intervención. Enumerar y describir las medidas de intervención que la empresa se compromete a adoptar, para prevenir o evitar la ocurrencia de eventos similares, indicando en cada caso quién (es) es (son) el (los) responsable (s) y cuándo se realizará la intervención. Además, se deben especificar las medidas que se realizarán en la fuente del riesgo, en el medio ambiente de trabajo y en los trabajadores. Las recomendaciones deben ser prácticas y tener una relación lógica con la causa básica identificada. La empresa implementará las acciones recomendadas, llevará los registros de cumplimiento, verificará la efectividad de las acciones adelantadas y realizará los ajustes que considere necesarios.	*Procedimiento Acciones Correctivas y Preventivas.
		1401/2007		Por lo cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Artículo 13. Datos relativos a la investigación. En el informe se debe relacionar lugar, dirección, fecha(s) y hora(s) en que se realiza la investigación; nombres, cargos, identificación y firmas de los investigadores y del representante legal.	*Formato Interno Reporte de Incidente-Accidente *Formato Investigación Incidentes-Accidentes
			CIRCULAR 42/2008	Competencia, vigilancia y control en los casos de incapacidad temporal	Circular completa	*Registro de Incapacidades. *Registro de pago de incapacidades. *Se aplicara lo estipulado en la circular dado el caso se presenten situaciones planteadas allí.
		3673/2008		Reglamento Técnico de Alturas.	Resolución completa	*Inclusión del Riesgo de Altura en el Panorama de Riesgos, EN PROCESO DE CUMPLIR CON LA RESOLUCIÓN
		2646/2008		Define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.	Resolución Completa	*Inclusión del Riesgo Psicosocial en el panorama de Peligros. *Apoyo a la ARL, en el desarrollo de las baterías

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
		1956/2008		por lo cual se adoptan medias en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco	ARTÍCULO 2o. Prohíbese fumar en áreas interiores o cerradas de los lugares de trabajo y/o de los lugares públicos.	*Señalización Preventiva Prohibido Fumar, ubicada en las diferentes áreas de la empresa. *Inclusión de prevención de riesgos de sustancias psicoactivas en el cronograma de actividades
		1956/2008		por lo cual se adoptan medias en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco	ARTÍCULO 4o. Los propietarios, empleadores y administradores de los lugares a los que hacen referencia los artículos 2o y 3o tienen obligaciones.	*Ubicación de Avisos alusivos
			CIRCULAR 230042/2008	COMPETENCIA VIGILANCIA Y CONTROL EN LOS CASOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL	4- REUBICACIÓN Y REHABILITACIÓN DEL TRABAJADOR INCAPACITADO TEMPORALMENTE. El empleador tiene la obligación de reubicar a los trabajadores, que estén expuestos a factores de riesgo que empeoren su condición de salud, independientemente del origen de las mismas. Dicha reubicación del trabajador deberá ser en una labor que no genere riesgo para la empresa y le garantice al trabajador el reintegro a sus labores, dando así cumplimiento a lo ordenado por la Resolución 1016 de 1989, que en su artículo 10.	Aplicación dado el caso
		1918/2009		Por el cual se modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007	Artículo 1. Modificar el artículo 11 de la resolución 2346 de 2007: el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador. El empleador podrá contratar la realización de las evaluaciones medicas ocupacionales con prestadores de servicios de salud ocupacional, los cuales deben contar con medico especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en salud ocupacional. El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional. Los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que forme parte de los servicios médicos de la empresa, podrán realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de la población trabajadora a su cargo, siempre y cuando cuenten con licencia vigente en salud ocupacional.	*En proceso de realización de evaluaciones medicas ocupacionales.

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
		1918/2009		Por el cual se modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007	Artículo 2. Modificar el artículo 17 de la resolución 2346 de 2007. CUSTODIA Y ENTREGA DE LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS OCUPACIONALES. 1. La custodia de las evaluaciones medicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estar a cargo del prestador de servicios de salud ocupacional que el género en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica. Los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que forme parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen adicionen o sustituyan.	*En proceso de realización de evaluaciones medicas ocupacionales.
1280/2009				Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se establece la licencia por luto	Artículo 1. Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos: 10. Conceder al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Parágrafo: Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.	Aplicación dado el caso
		CIRCULAR 70 /2009		CIRCULAR DE TRABAJO EN ALTURAS	OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:	

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
			CIRCULAR 38/2010		La Dirección General de Riesgos Profesionales, conforme a lo dispuesto en los artículos 56, 57, 58, 59, 60, 62, 84 y 91 del Decreto-ley 1295 de 1994: el artículo 25 del Decreto 205 de 2003, la Resolución No. 1075 de 1992 y la resolución No. 1956 de 2008, se permite dar las siguientes determinaciones e instrucciones, las cuales son de obligatorio cumplimiento. Por lo tanto deben cumplir con los siguientes aspectos técnicos y jurídicos: 1) Ejecución de la Resolución 1016 de 1989, que define la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, en los cuales se debe planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.	*Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Cronograma de actividades
			CIRCULAR 38/2010		Ejecución de la Resolución 1075 de 1992, que determina de manera clara y perentoria que los empleadores públicos y privados deben incluir dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores. 3) El consumo de tabaco, alcohol y otras drogas (sustancias psicoactivas) afecta los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales, atentan contra la salud y la seguridad, constituyéndose en amenaza para la integridad física y mental de la población trabajadora en general, por lo que deben implementar un programa de prevención y control específico para estos riesgos.	Inclusión de los temas en el cronograma de actividades
1429 / 2010				Ley Anti tramites(Se deroga la inscripción del COPASO ante el ministerio)	Art. 65, Parágrafo 2. suprimase literal f) del artículo 21 del Decreto Ley 1295 de 1994: "Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente;	No hay registro del COPASST ante el ministerio del trabajo.
1438 / 2011				POR MEDIO DE LA CUAL SE REFORMA EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	Toda la LEY	*Afiliaciones del personal a la seguridad social. *Registro de pagos a la seguridad social

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
1468/2011				Por el cual se modifican los artículos 236,239,57 58 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones	Artículo 10. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto. 1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.	Aplicación de la norma dado el caso
1468/2011				Por el cual se modifican los artículos 236,239,57 58 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones	Duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. Parágrafo 2°. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce. Parágrafo 3°. Para efecto de la aplicación del numeral 5 del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad	Aplicación de la norma dado el caso
1468/2011				Por el cual se modifican los artículos 236,239,57 58 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones	Artículo 2°. Modifíquese el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 239. Prohibición de despido. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador: Ba. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. Artículo. Vigencias y derogatorias. La presente ley rige a partir de su sanción y publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.	Aplicación de la norma dado el caso
	019 / 2012			POR EL CUAL SE DICTAN NORMAS PARA SUPRIMIR O REFORMAR REGULACIONES, PROCEDIMIENTOS Y TRÁMITES INNECESARIOS EXISTENTES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Todo el Decreto (LEY ANTITRAMITES)	No se registra ante el ministerio de trabajo el reglamento interno de trabajo y la conformación del COPASST.

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
	0100/2012			POR EL CUAL SE ESTABLECEN REGLAS PARA CANCELAR LA MULTIAFILIACIÓN EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	TODA	TODO EL PERSONAL SE ENCUENTRA AFILIADO A UNA ÚNICA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES (ARL SURA).
		1356/2012		POR EL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN 652 DE 2012	Artículo 3. Modifíquese el artículo 9 de la resolución 652 de 2012, el cual quedara así: "Artículo 9. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionara con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocada por cualquiera de sus integrantes."	En proceso de Conformación del Comité
		1409/2012		Por el cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas	Artículo 3: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: todo empleador que tenga trabajadores que realicen trabajo en alturas con riesgo de caídas como mínimo debe cumplir unos requisitos.	Capacitación trabajo en alturas
		652/2012		Por el cual se establece la conformación del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Artículo 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones: 1. Recibir y dar trámite a las quejas. 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales. 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual. 4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. 5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes. 6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas. 7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.	Conformar el comité de convivencia

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
		652 /2012		Por el cual se establece la conformación del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Artículo 7°. Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones: 1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias. 2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz. 3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité. 4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.	Conformar el comité de convivencia
		652 /2012		Por el cual se establece la conformación del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Artículo 8°. Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo.	Conformar el comité de convivencia
		652 /2012		Por el cual se establece la conformación del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Artículo 9°. Modificado. Res. 1356/2012, art. 3°. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes."	Conformar el comité de convivencia
		652 /2012		Por el cual se establece la conformación del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Artículo 14. Modificado. Res. 1356/2012, art. 4°. Período de transición. Las entidades públicas y las empresas privadas dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2012, para implementar las disposiciones contenidas en la presente Resolución.	Conformar el comité de convivencia
1562/2012				Por lo Cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	PRINCIPALMENTE LA LEY SE APLICA EN CUANTO A LA MODIFICACIÓN DE ALGUNAS DEFINICIONES, QUE AMPLÍAN LA COBERTURA, DEL CAMPO DE SALUD OCUPACIONAL.	Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo
		9078/2013		RETIE (reglamento técnico de instalaciones eléctricas)	Todo	Instalaciones eléctricas adecuadas

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA																															
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS																																		
		90907/2013		Por la cual se corrigen unos yerros en el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas RETIE, establecido mediante Resolución No. 9 0708 de 2013	Toda la Resolución	Instalaciones eléctricas adecuadas																															
		90708/2013		ULTIMO RETIE	Todo el RETIE	Instalaciones eléctricas adecuadas																															
1616/2013				Por medio del cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.	TODA LA LEY	El presente requisito se articuló con la aplicación y desarrollo de las baterías de riesgo psicosocial. De acuerdo a sus resultados se implementaran las acciones necesarias																															
		1903/2013		Por la cual se modifica el numeral 5° del artículo 10 y el parágrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones (ALTURAS)	Artículo 3. Apruébense los siguientes Programas Complementaria de Trabajo Seguro en Alturas, diseñados (incluidos en el anexo que forma parte integral de la presente acuerdo con lo establecido parágrafo 1° del artículo 12 de la Resolución 1409 de 2012:	Curso de alturas																															
					<table><tr><th colspan="2">PROGRAMAS DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE TRABAJO SEGURO EN ALTURAS</th><th>MODALIDAD</th><th>INTENSIDAD HORARIA</th></tr><tr><td>1</td><td>Administrativo para Jefes de Área Trabajo Seguro en Alturas</td><td>Presencial</td><td>Diez (10) horas</td></tr><tr><td>2</td><td>Administrativo para Jefes de Área Trabajo Seguro en Alturas</td><td>Virtual</td><td>Diez (10) horas</td></tr><tr><td>3</td><td>Básico Operativo Trabajo Seguro en Alturas</td><td>Presencial</td><td>Ocho (8) horas (3 teóricas y 5 prácticas)</td></tr><tr><td>4</td><td>Avanzado Trabajo Seguro en Alturas</td><td>Presencial</td><td>Cuarenta (40) horas (16 teóricas y 24 prácticas)</td></tr><tr><td>5</td><td>Coordinador de Trabajo Seguro en Alturas</td><td>Presencial</td><td>Ochenta (80) horas (60 teóricas y 20 Prácticas)</td></tr><tr><td>6</td><td>Entrenador de Trabajo Seguro en Alturas</td><td>Presencial</td><td>Ciento Veinte (120) horas (40 de Pedagogía, 40 teóricas y 40 prácticas)</td></tr><tr><td>7</td><td>Reentrenamiento Trabajo Seguro en Alturas – Avanzado</td><td>Presencial</td><td>Veinte (20) horas (8 teóricas y 12 prácticas)</td></tr></table>		PROGRAMAS DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE TRABAJO SEGURO EN ALTURAS		MODALIDAD	INTENSIDAD HORARIA	1	Administrativo para Jefes de Área Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Diez (10) horas	2	Administrativo para Jefes de Área Trabajo Seguro en Alturas	Virtual	Diez (10) horas	3	Básico Operativo Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Ocho (8) horas (3 teóricas y 5 prácticas)	4	Avanzado Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Cuarenta (40) horas (16 teóricas y 24 prácticas)	5	Coordinador de Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Ochenta (80) horas (60 teóricas y 20 Prácticas)	6	Entrenador de Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Ciento Veinte (120) horas (40 de Pedagogía, 40 teóricas y 40 prácticas)	7	Reentrenamiento Trabajo Seguro en Alturas – Avanzado	Presencial
PROGRAMAS DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE TRABAJO SEGURO EN ALTURAS		MODALIDAD	INTENSIDAD HORARIA																																		
1	Administrativo para Jefes de Área Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Diez (10) horas																																		
2	Administrativo para Jefes de Área Trabajo Seguro en Alturas	Virtual	Diez (10) horas																																		
3	Básico Operativo Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Ocho (8) horas (3 teóricas y 5 prácticas)																																		
4	Avanzado Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Cuarenta (40) horas (16 teóricas y 24 prácticas)																																		
5	Coordinador de Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Ochenta (80) horas (60 teóricas y 20 Prácticas)																																		
6	Entrenador de Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Ciento Veinte (120) horas (40 de Pedagogía, 40 teóricas y 40 prácticas)																																		
7	Reentrenamiento Trabajo Seguro en Alturas – Avanzado	Presencial	Veinte (20) horas (8 teóricas y 12 prácticas)																																		

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
	723/2013			Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones	Artículo 5. Afiliación por intermedio del contratante. El contratante debe afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a los contratistas objeto del presente decreto, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012. El incumplimiento de esta obligación, hará responsable al contratante de las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar.	Exigencia de la afiliación a Seguridad Social a personas que presten servicios a la empresa
	723/2013			Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones	Artículo 15. Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales.	Inclusión de los contratistas en las actividades de seguridad y salud en el trabajo, dado el caso
1696/2013				POR MEDIO DE LA CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES PENALES Y ADMINISTRATIVAS PARA SANCIONAR LA CONDUCCIÓN BAJO EL INFLUJO DEL ALCOHOL U OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	Toda la LEY	*Socialización de Política de Alcohol y Drogas. *Capacitación en control de sustancias psicoactivas

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
	2616 / 2013			Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales	Todo el Decreto	*Aplicación de la ley dado el caso
	2798/2013			POR EL CUAL SE REGLAMENTA EL ARTÍCULO 63 DE LA LEY 1429 DE 2010	Decreto Derogado por el artículo 1 del decreto 1025 de 2014	
	2943 / 2013			Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999	Artículo 1. Modificar el parágrafo 1 del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, el cual quedará así: Parágrafo 1°. En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (.3) día y de conformidad con la normatividad vigente. En el Sistema General de Riesgos" Laborales las Administradoras de Riesgos Laborales reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral. Lo anterior tanto en el sector público como en el privado.	Cumplimiento del presente requisito
		044 / 2014		POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO PARA BRIGADAS CONTRA INCENDIOS INDUSTRIALES, COMERCIALES Y SIMILARES EN COLOMBIA	Toda la Resolución	*En procesos de implementación del plan de emergencias
		384 / 2014		POR EL CUAL SE ESTABLECE EL APOYO DE SOSTENIMIENTO DE APRENDICES EN LA FASE PRACTICA PARA EL AÑO 2014	Artículo 1. Apoyo de sostenimiento de aprendices. Fijar para el año 2014 el valor del apoyo de sostenimiento mensual de aprendizaje durante la fase práctica, en el cien por ciento (100%) del salario mínimo mensual vigente establecido mediante Decreto 3068 de 2013. Parágrafo. Para la fijación del apoyo de sostenimiento mensual de aprendices del año 2015, se aplicara lo dispuesto por el Decreto 451 de 2008.	*No aplica

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
	1025 / 2014			POR EL CUAL SE DEROGA EL DECRETO 2798 DE 2013	Artículo 1, Derogatoria. Derogase el Decreto 2798 de 2013	
	1443 / 2014			Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Todo el Decreto	Proceso de implementación del decreto, de acuerdo al plazo establecido para la empresa 2 años, contados a partir de Junio de 2014
	1507/2014			Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.	Todo el Decreto	Aplica según sea el caso
	1477/2014			Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales	Todo el Decreto	Aplica según sea el caso
		2605 / 2014		POR LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS Y SE REGLAMENTA EL REPORTE DE VACANTES DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 13 DEL DECRETO NÚMERO 2852 DE 2013	ARTÍCULO 2o. REGISTRO DE VACANTES. Los empleadores particulares deben registrar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo, a través de cualquier prestador autorizado. Cuando la publicación se realice a través de medios distintos, la obligación no se considerará cumplida. PARÁGRAFO. Los empleadores son autónomos para la selección del talento humano necesario para cubrir sus vacantes, para lo cual tendrán en cuenta como opciones, las ofertas disponibles en el Servicio Público de Empleo.	Se dará aplicación de la norma en las situaciones que se presenten.
	055 / 2015			Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones	Artículo 9. Obligaciones responsables de la afiliación y pago. Entidad territorial certificada en educación, la institución de educación, la normal superior o empresa o institución pública o que afilia y paga los al Sistema General Riesgos Laborales de los estudiantes, tendrán unas obligaciones. Artículo 10. Obligaciones la entidad, empresa o institución pública o privada en donde se realice práctica. Entidad, o institución pública o privada en donde se la deberá. Artículo 12. Supervisión de la práctica. La entidad, empresa o institución pública o privada en la que el estudiante realice su práctica podrá designar una persona que verifique el cumplimiento de las condiciones de prevención, higiene y seguridad industrial y de las labores formativas asignadas al estudiante.	Aplicación de la norma dado el caso

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
			CIRCULAR 00001 / 2015	REAJUSTE DE PENSIÓN PARA EL AÑO 2015	TODOS	Trabajo pensionando después de cumplir el tiempo de laborar o por invalidez
			CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	Reglamento Interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad.	ARTICULO 105. OBLIGACIÓN DE ADOPTARLO. 1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo {empleador} que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. 2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el {empleador} ocupe más de diez (10) trabajadores.	
				Reglamento Interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad.	ARTICULO 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:	
				Reglamento Interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad.	ARTICULO 116. APROBACIÓN Y PROCEDIMIENTO. Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado por el Departamento Nacional del Trabajo, según las siguientes reglas:	
				Reglamento Interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad.	ARTICULO 120. PUBLICACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 6o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:> 1. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, el {empleador} debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. 2. Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria.	
				Reglamento Interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad.	ARTICULO 349. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. <Artículo modificado por el artículo 55 de la Ley 962 de 2005. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición.	
				Reglamento Interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad.	ARTICULO 350. CONTENIDO DEL REGLAMENTO. El reglamento especial que se prescribe en el artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:	
				Reglamento Interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad.	ARTICULO 351. PUBLICACIÓN. Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el artículo 349, el {empleador} debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo.	

Tabla 9. (Continuación)

LEGISLACIÓN				CARACTERÍSTICA	QUE APLICA	COMO APLICA
LEY	DECRETO	RESOLUCIÓN	OTROS			
			Gatiso	DOLOR LUMBAR INESPECÍFICO	Guía Completa	Condiciones encontradas en los trabajadores
			Gatiso	DESORDENES MUSCULO ESQUELÉTICOS RELACIONADOS CON MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE MIEMBROS SUPERIORES	Guía Completa	Condiciones encontradas en los trabajadores
	301/2015			Por el cual se dictan disposiciones para la revelación de la información financiera en el Sistema General de Riesgos Laborales	TODO EL DECRETO	Obligatorio cumplimiento de la norma
		673/2015		Por el cual se modifican los artículos 7, 8 y 11 de la resolución 1747 del 2018.	Toda la Resolución	Cumplimiento del presente requisito
	472/2015			Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones	TODO EL DECRETO	Desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
		673/2015		Por el cual se modifican los artículos 7, 8 y 11 de la resolución 1747 del 2018.	Toda la Resolución	Cumplimiento del presente requisito
	1072/2015			Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	TODO EL DECRETO	Implementación del SG-SST
	171/2016			Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	TODO EL DECRETO	Ampliación del plazo para la implementación SG-SST hasta el 31 de enero del 2016

Fuente: Elaboración propia tomando como base la Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017⁵⁷

⁵⁷ Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017 [En línea] Disponible en: <http://www.safetyworkla.com/new/sites/default/files/Resolucion-1111-marzo-27-sgsst.pdf> [Consultado el 18 de abril de 2017]

3.2.2 Política para la salud y la seguridad en el trabajo del restaurante “El palacio del arroz”.

La empresa “El Palacio del Arroz” dedicado a la preparación de alimentos de origen asiático reconoce la importancia del talento humano y se compromete desde el más alto nivel de la organización a:

- Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de todos sus colaboradores.
- Identificar peligros constantemente, valorarlos y evaluarlos en cada una de las áreas de la empresa, con el fin de mejorar su lugar de trabajo y establecer los respectivos controles con el fin de evitar y minimizar todos los accidentes laborales.
- Dar cumplimiento a la normatividad nacional vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Las actividades de seguridad y salud en el trabajo estarán orientadas no solo al personal interno, sino que se involucrarán los contratistas y proveedores.

Para lograr esto la empresa “El Palacio del Arroz” ofrece los recursos a nivel económicos, tecnológicos y del talento humano; con el fin de proteger la salud y la seguridad de todos los colaboradores independientemente de su forma de vinculación, mediante la mejora continua.

3.2.2 Responsabilidades y obligación de los que intervienen en la implementación del SG-SST⁵⁸

- **Obligación de los empleadores.** Las siguientes son las obligaciones de los empleadores.
- **Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito,** el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo;
- **Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

⁵⁸ Decreto 1072 del 2017 [En línea] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506> [Consultado el 26 de abril de 2017]

- **Rendición de cuentas al interior de la empresa:** A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
- **Definición de Recursos:** Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- **Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables:** Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
- **Gestión de los Peligros y Riesgos:** Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- **Plan de Trabajo Anual en SST:** Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- **Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

- **Participación de los Trabajadores:** Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.
- **El empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas,** a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.
- **El empleador debe garantizar** la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;
- **Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST** en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:
 - **Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar** el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
 - **Informar a la alta dirección sobre** el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
 - **Promover la participación de** todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; e
 - **Integración:** El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

- **Obligaciones de las aseguradoras de riesgos profesionales (ARL).** Las siguientes son las obligaciones de las aseguradoras de riesgos profesionales.

- Capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST;
- Prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados.

- **Responsabilidades de los empleados.** Las siguientes son las responsabilidades que los empleados tienen que tener en cuenta.

- Procurar el cuidado integral de su salud;
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

- **Asignación de Recursos.**

Para desarrollar las actividades del sistema de gestión la institución cuenta con los siguientes recursos.

- **Recursos Humanos.**

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo tiene asignado personal para su planeación, ejecución, evaluación y seguimiento, así.

- El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.
- Aseguradora de Riesgos Laborales la Equidad, quien asume el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas en caso de accidente laboral o enfermedad laboral.

La empresa de acuerdo a las necesidades podrá contratar a especialistas como.

- Médico especialista en salud ocupacional.
- Profesional Especializado en Salud Ocupacional.

- **Recursos Financieros.**

El SG-SST tiene asignado un presupuesto anual para el cumplimiento del cronograma de actividades, el cual está ligado al centro de costos de la Oficina de gestión humana.

- **Recursos Técnicos.**

El SG-SST requiere de una serie de elementos básicos para su buen funcionamiento, como los son computador, impresora, acceso a internet, línea telefónica y demás útiles de oficina que faciliten el desarrollo de las actividades pertinentes.

3.2.3 Comité paritario de seguridad y salud del restaurante el palacio del arroz.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

La resolución 2013 de 1986 resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO). El artículo 35 del Decreto 1295 de 1994 establece para empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía Ocupacional.

El COPASO debe estar conformado por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. El Vigía Ocupacional es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación. El período de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos.⁵⁹

⁵⁹ Que es el COPASST, ARL Sura [En Línea] Disponible en: <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=395:-sp-> [Consultado abril 18 de 2017]

A continuación se presenta el comité paritario de seguridad y salud implementada por el desarrollador de este proyecto de esta manera hace un aporte al restaurante donde se está desarrollando dicha asesoría para el mejoramiento y cumplimiento continuo del SG-SST.

Tabla 10. COPASST

OBJETIVO	META	ACTIVIDADES
Determinar las causas que producen accidentes en la empresa para evitar su repetición.	Implementar un seguimiento semanal de las actividades de cada área para determinar cuáles son los accidentes más constantes.	• Investigación de accidentes y enfermedades profesionales en la empresa. • Análisis constante de cada uno de los accidentes pasados y actuales. • Capacitar al empleado sobre la prevención de accidentes de laborales. • Mantener un control constante.
Instruir a los trabajadores respecto al uso correcto e importancia de los elementos de protección personal (EPP).	Implementar en los siguientes casos: • Ingreso de nuevo personal. • Casos de accidentes en la empresa. • Anualmente según los peligros que se vayan encontrando en la empresa.	• Educar al colaborador sobre el mejor manejo de las herramientas de trabajo y el buen uso de los elementos de protección personal (EPP). • Concientizar al trabajador al constante manejo y buen uso de herramientas y EPP.
Determinar los peligros asociados a los equipos e instalaciones, proponiendo soluciones y mejoras orientadas a las condiciones.	Se debe implementar semestralmente.	• Inspeccionar el estado de cada una de las herramientas y equipos de trabajo. • Hacer mantenimiento de todas las herramientas en las cuales se determinaron alto grado de peligrosidad.
Capacitar o instruir al personal en áreas específicas, procedimientos de trabajo, uso adecuado de herramientas de trabajo, el uso de elementos de protección personal y otros.	Implementar en los siguientes casos: • Ingreso de nuevo personal. • Casos de accidentes en la empresa. • Anualmente según los peligros que se vayan encontrando en la empresa.	• Capacitación de orden y aseo. • Capacitación de pausas activas. • Capacitación de uso de EPP. • Capacitación de posturas.

Tabla 10. (Continuación)

OBJETIVO	META	ACTIVIDADES
Definir e instruir respecto a la forma correcta de realizar la actividad de acuerdo al procedimiento o al análisis seguro de trabajo.	Implementar en los siguientes casos: • Ingreso de nuevo personal. • Disminución del rendimiento laboral • En caso de mostrar síntomas de enfermedades laborales.	• Capacitación e inducción sobre el puesto de trabajo. • Instrucciones sobre buenas posturas. • Instrucciones sobre el buen manejo de las pausas activas.
Reconocer y premiar a los trabajadores que cumplan con las normas de prevención de riesgos definidas por la empresa.	Reconocer semanalmente a un trabajador que se destaque por su conducta preventiva y proactiva.	• Aplicar pautas de observaciones para verificar el cumplimiento. • Implementar un sistema de notificaciones de incumplimiento y prevenir a quienes no cumplen sobre los riesgos que está corriendo en dicha actividad.

Fuente. Elaboración propia.

3.2.4 Evaluación inicial del SG-SST

A continuación se encuentran definidos los criterios de evaluación inicial del SG-SST de la empresa “EL PALACIO DEL ARROZ” dedicada a la preparación de alimentos asiáticos en la ciudad de Cartago Valle. Esta evaluación debe complementarse de conformidad con los estándares mínimos del SG-SST. (Ver anexo A)

Tabla 11. Evaluación inicial del SG- SST

°	CRITERIO	CT	CP	NC	OBSERVACIONES
1	Se ha identificado la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del SG-SST			X	Se identificó que los empleados si usan sus implementos de protección pero la empresa no están acoplados a la normatividad actual.
2	Se ha realizado la identificación de los peligros, evacuación y valoración de los riesgos.			X	Se identifica una sola salida de evacuación en caso de incendio y es la salida principal, la locación está bien adecuada.
3	Se han definido las medidas de prevención y control de acuerdo a la jerarquización (Eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección)			X	No se nota la presencia de la alta gerencia de la empresa ya que el gerente general no mantiene en ella, la definición de todas estas medidas es escasa para el empleado a la falta de información.
4	Se ha evaluado la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores.			X	No se hallaron ningunas medidas implementadas.
5	Se ha realizado la identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa.	X			
6	Existe un plan anual de capacitación, incluyendo la inducción y re inducción en SST, el cual incluye a todos los trabajadores, independientemente de su forma de contratación.			X	No tienen implementados ningún tipo de planeación anual.
7	Se ha evaluado el cumplimiento del plan anual de capacitación establecido por la empresa, incluyendo la inducción y re inducción, independiente de su forma de contratación.			X	
8	Se ha realizado la evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.			X	
9	Se tiene la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud.			X	

Tabla 11. (Continuación)

°	CRITERIO	CT	CP	NC	OBSERVACIONES
10	Se tiene la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad en los dos (2) últimos años en la empresa.			X	La empresa lleva aproximadamente en funcionamiento un (1) año, de igual manera no tienen ninguna evaluación y análisis sobre las enfermedades.
11	Se tiene el Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior			X	
12	Se tiene mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.			X	
13	Se tiene establecido el plan anual de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos en el cual se especificaron metas, actividades, responsables, recursos, cronograma y se encuentra firmado por el empleador.			X	
14	Se encuentra establecida la política y los Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.			X	
15	Se ha realizado la Auditoria interna al SG-SST			X	
16	Se ha realizado la revisión por la alta dirección.			X	No se realiza ningún tipo de revisión por parte de la alta dirección
17	Se han generado acciones correctivas o preventivas.			X	Se le ha informado varias veces a la alta dirección de que debe cumplir con la normatividad vigente.

Fuente: Guía técnica de implementación para PYMES.

Al aplicar el formato de inspección en la empresa El Palacio del Arroz y al implementar la evaluación inicial se pudo determinar que la empresa se encuentra con muchas falencias las cuales pueden ocasionar grandes peligros en cuanto a SS&T, por esta razón se es importante actuar y diseñar un SG-SST para la mejora y buen desarrollo de la empresa.

3.2.5 Diagnóstico de las condiciones de salud.

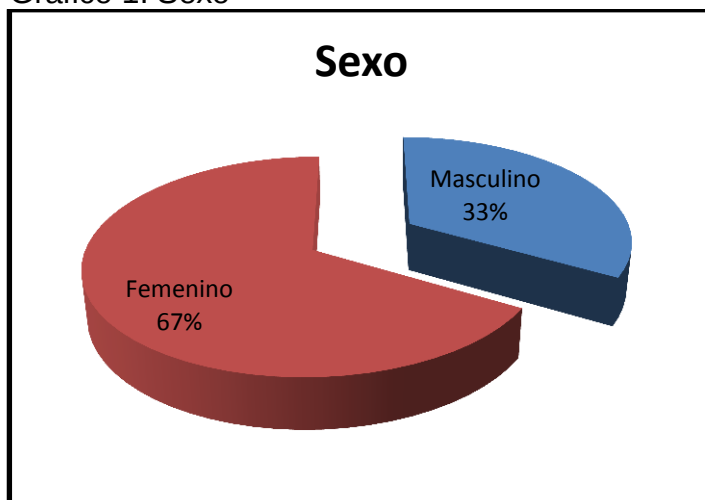
El análisis y conclusiones de las condiciones de salud, establece el perfil general de la población y anuncia la presencia de enfermedades en los trabajadores del Restaurante. Para realizar este diagnóstico, se desarrolló una encuesta que cumpliera con los parámetros preestablecidos por la normatividad nacional vigente, en el cual se mezcla información de variables demográficas, ocupacionales y hallazgos de morbilidad.

Ver anexo B, Encuesta para el diagnóstico de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores en el Restaurante El Palacio Del Arroz.

Ver anexo C. Carta de constancia de aplicación de la encuesta en el Restaurante El Palacio Del Arroz.

La encuesta se desarrolló con el fin de diagnosticar las condiciones seguridad y salud de los trabajadores del Restaurante El palacio del arroz, para lograr el desarrollo del diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la empresa.

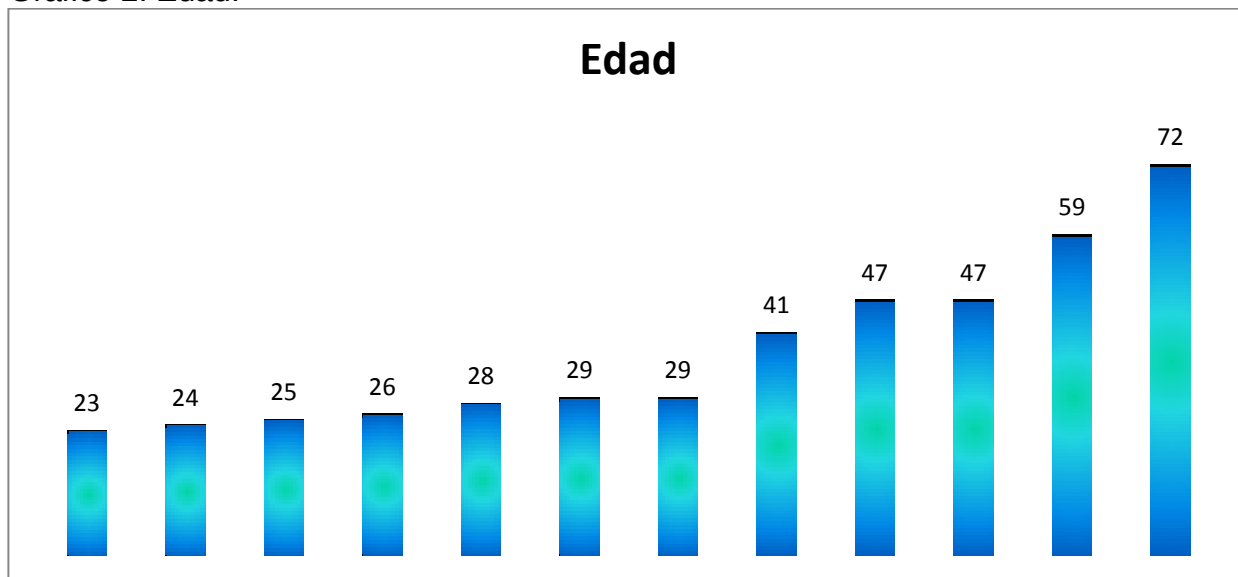
Gráfico 1. Sexo



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se puede concluir que la mayor parte de colaboradores que hay en la empresa son de género Femenino.

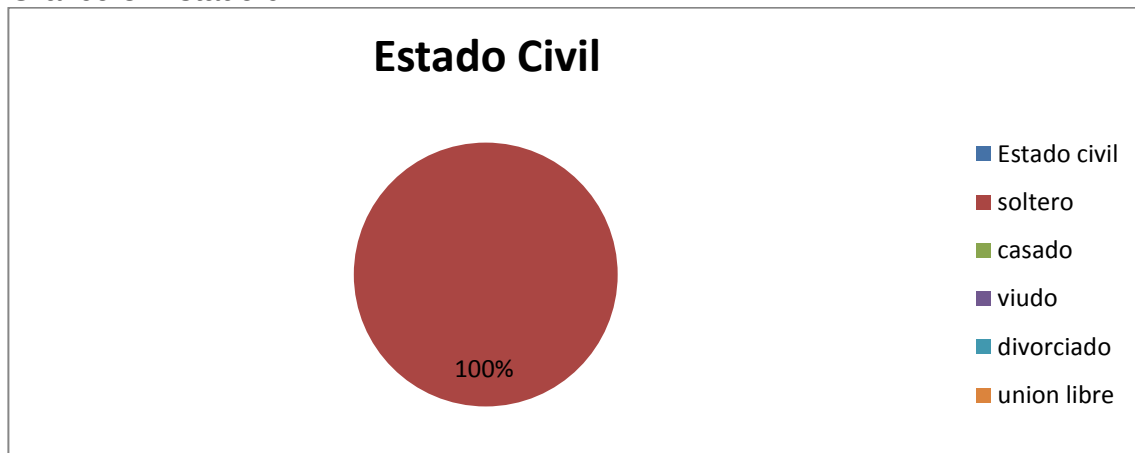
Gráfico 2. Edad.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

No existe una edad promedio para poder laborar en la empresa, la mayoría de los colaboradores tienen edades entre los 23 a los 47 años de edad.

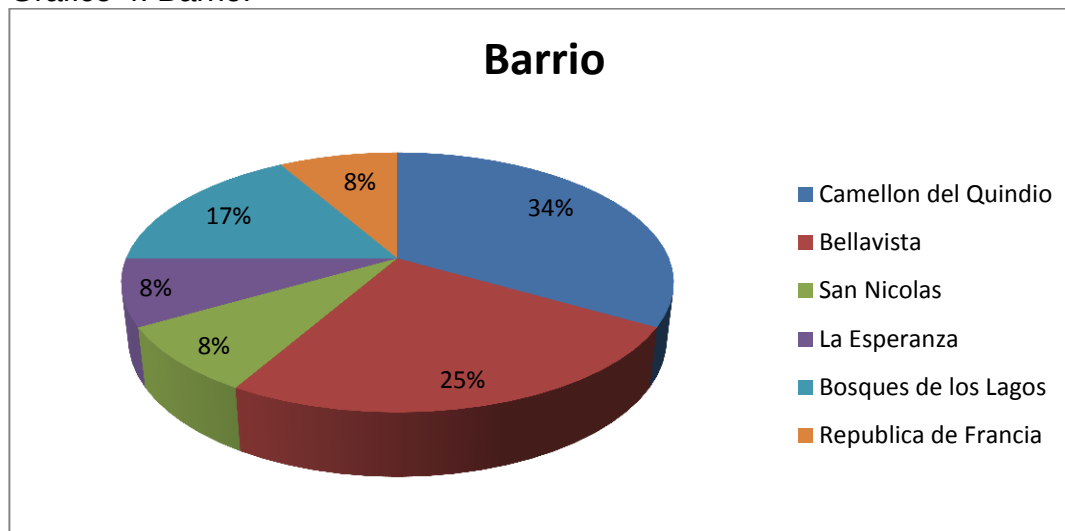
Gráfico 3. Estado civil.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se puede concluir que el estado civil de la población tiene un patrón determinado y es que el 100% de las personas que están empleadas son solteras.

Gráfico 4. Barrio.

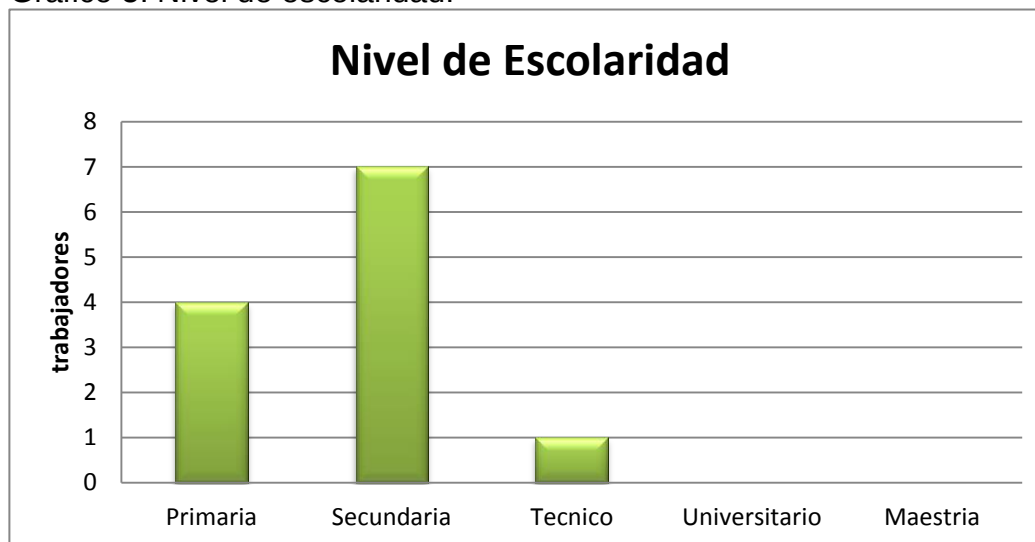


Fuente:

Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se puede notar que la mayoría de trabajadores vienen de barrios de escasos recursos como lo son Camellón del Quindío con un 34% y Bellavista con un 25% el resto de empleados vienen de barrios estables.

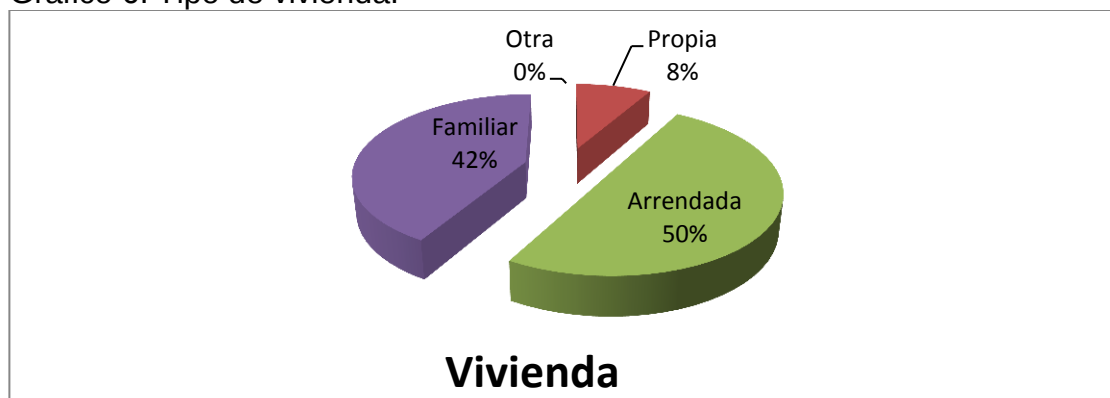
Gráfico 5. Nivel de escolaridad.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se concluye que la mayoría de trabajadores han llegado hasta un nivel de escolaridad secundaria, sin embargo hay trabajadores que solo han cursado primaria y un bajo porcentaje ha llegado a cursar un técnico o tecnología.

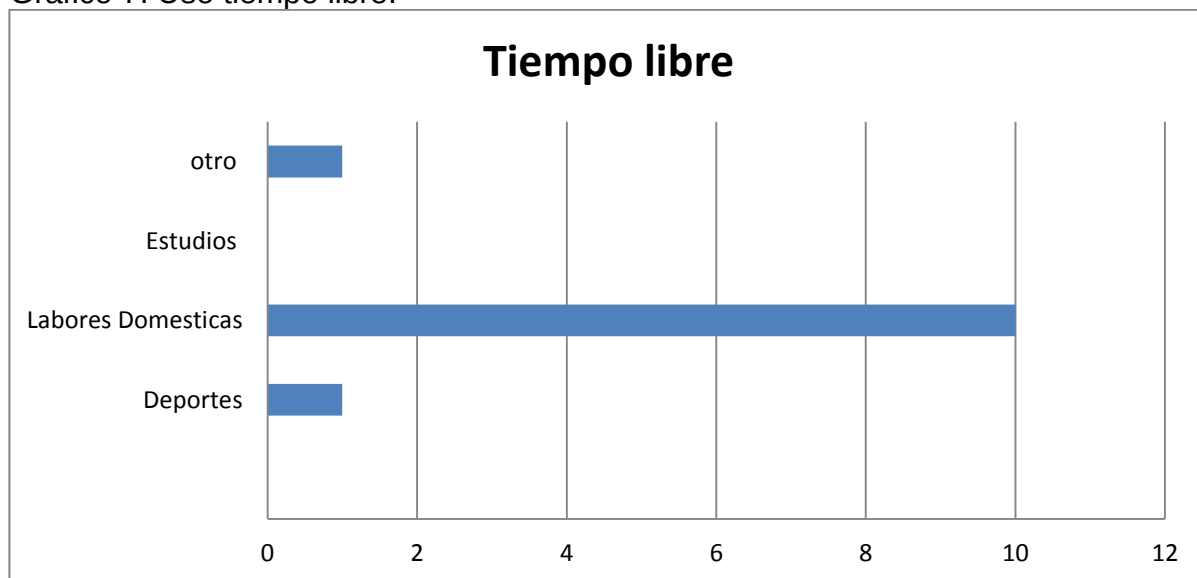
Gráfico 6. Tipo de vivienda.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se observa en la gráfica que el 50% de los empleados viven en viviendas arrendadas, mientras que el 42% están en viviendas familiares y el 8% restante tienen vivienda propia.

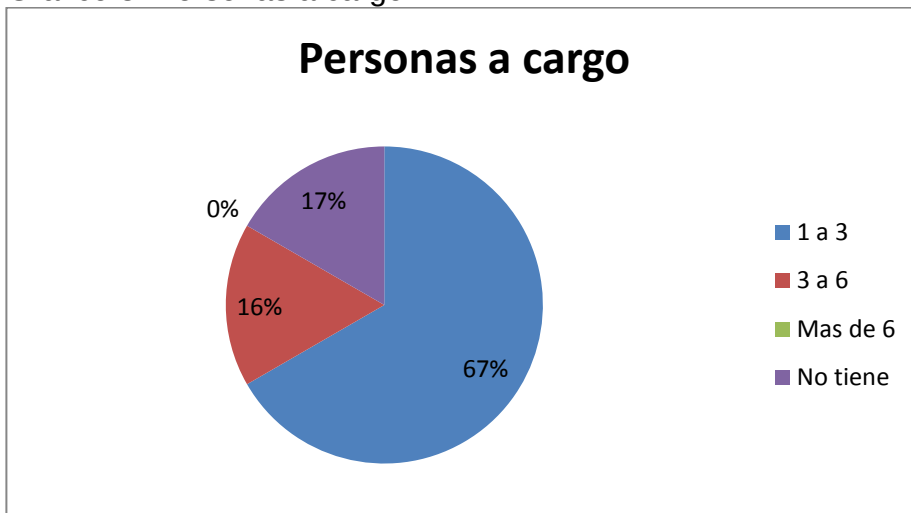
Gráfico 7. Uso tiempo libre.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

El 90% de los encuestados en su tiempo libre desempeñan labores domésticas, el otro 10% se divide en 5% desarrollando deportes y el 5% faltante dice otro, en este caso serían viajes.

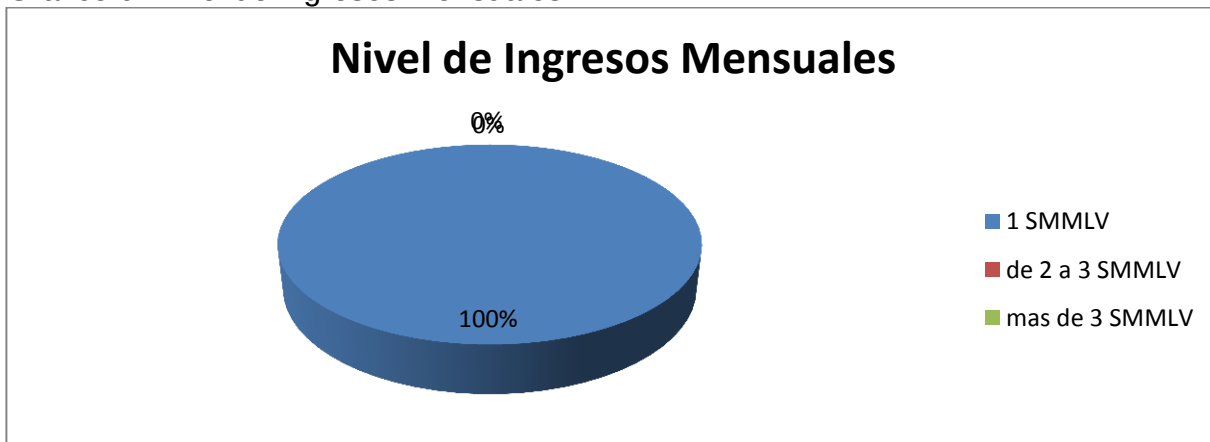
Gráfico 8. Personas a cargo.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

En esta grafica se puede concluir que la mayor parte de empleados tienen personas a su cargo.

Gráfico 9. Nivel de ingresos mensuales.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017.

Se concluye que todos los trabajadores ganan mensualmente 1 salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

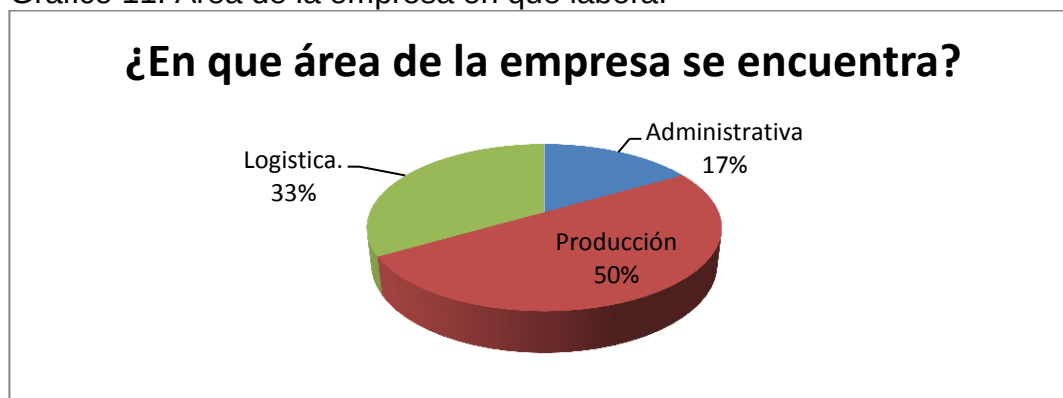
Gráfico 10. Antigüedad en la empresa.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se puede concluir que el 92% de los trabajadores llevan más de 1 año en la empresa la cual se puede deducir que no existe ausentismo de personal ni rotación del mismo.

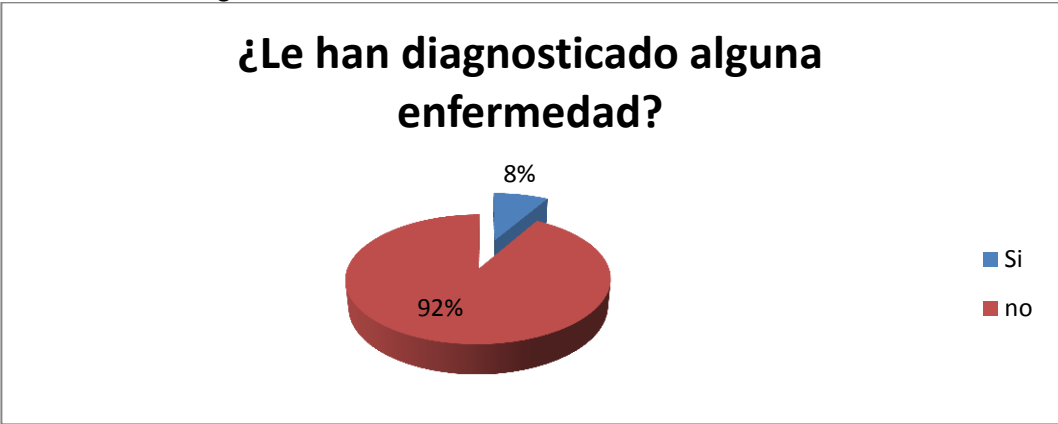
Gráfico 11. Área de la empresa en que labora.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

El 50% de los empleados se encuentran en el área de producción, el cual es donde se desarrollan los productos, el 33% en el área de logística que son los encargados de los domicilios y el 17% en el área administrativa los cuales son encargados del área de pedidos, recaudo de dinero entre otros.

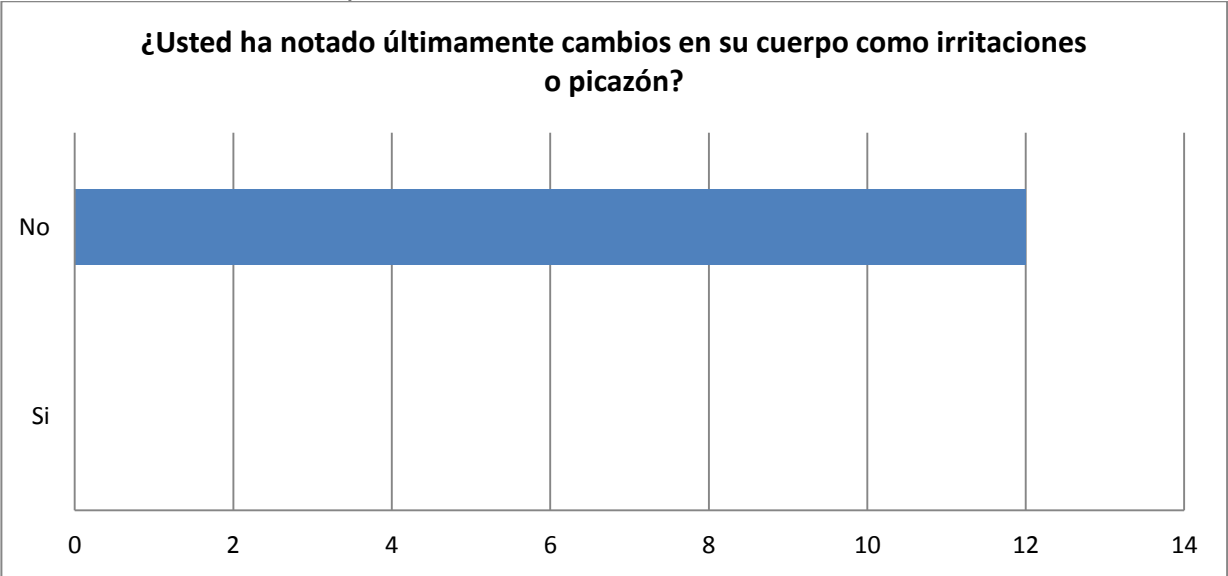
Gráfico 12. Diagnóstico de enfermedades.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

En conclusión solo el 8% de los empleados le han diagnosticado una enfermedad la cual es presión alta (hipertensión) y asfixia.

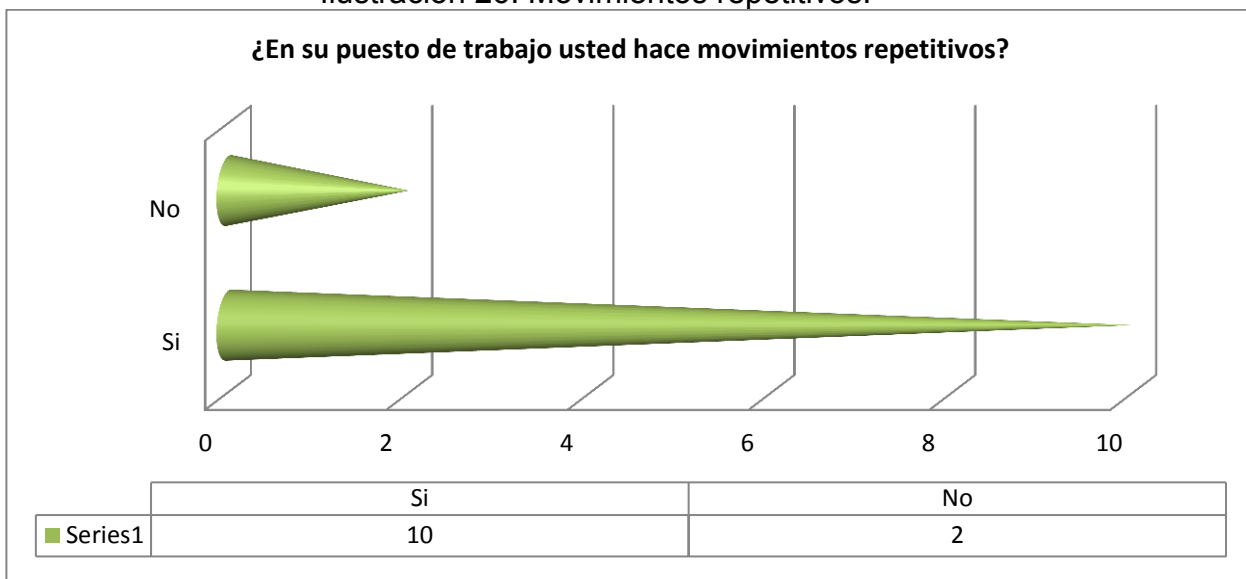
Gráfico 13. Cambios corporales.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se puede concluir que ningún colaborador ha presentado últimamente irritaciones o picazones en su cuerpo.

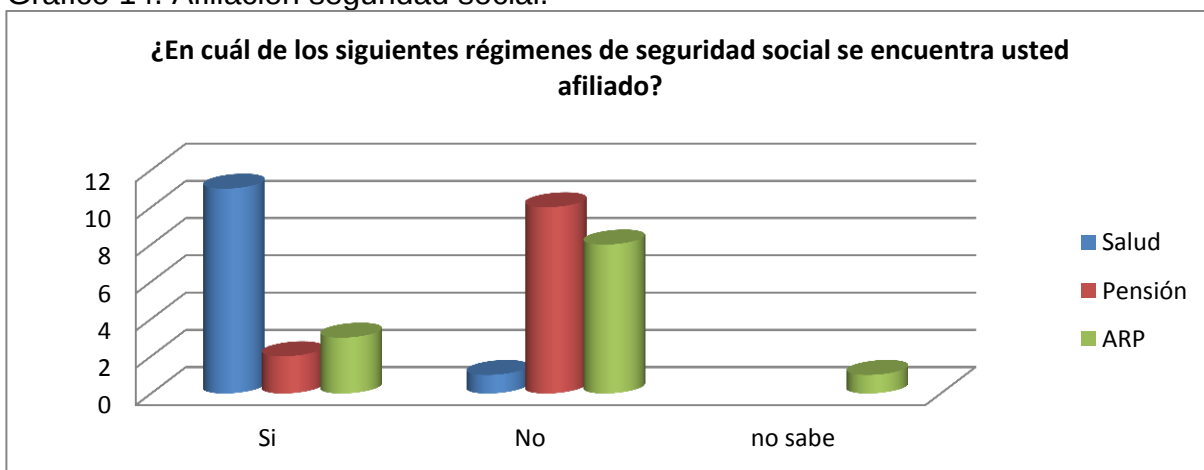
Ilustración 26. Movimientos repetitivos.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se concluye que la mayor parte de los empleados desarrollan movimientos repetitivos en la jornada laboral.

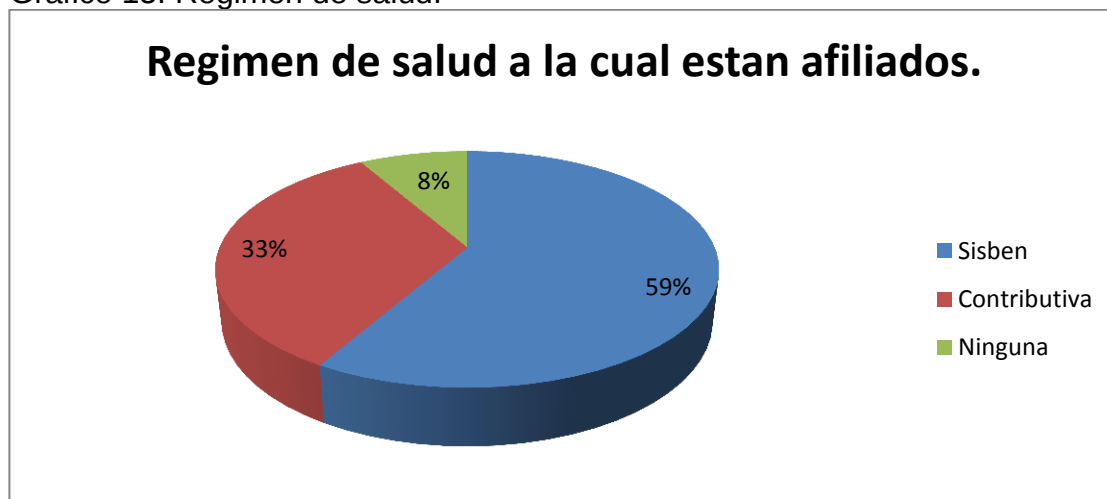
Gráfico 14. Afiliación seguridad social.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se llega a concluir que la mayor parte de los empleados se encuentran afiliados a salud, pero no a pensión y ARP.

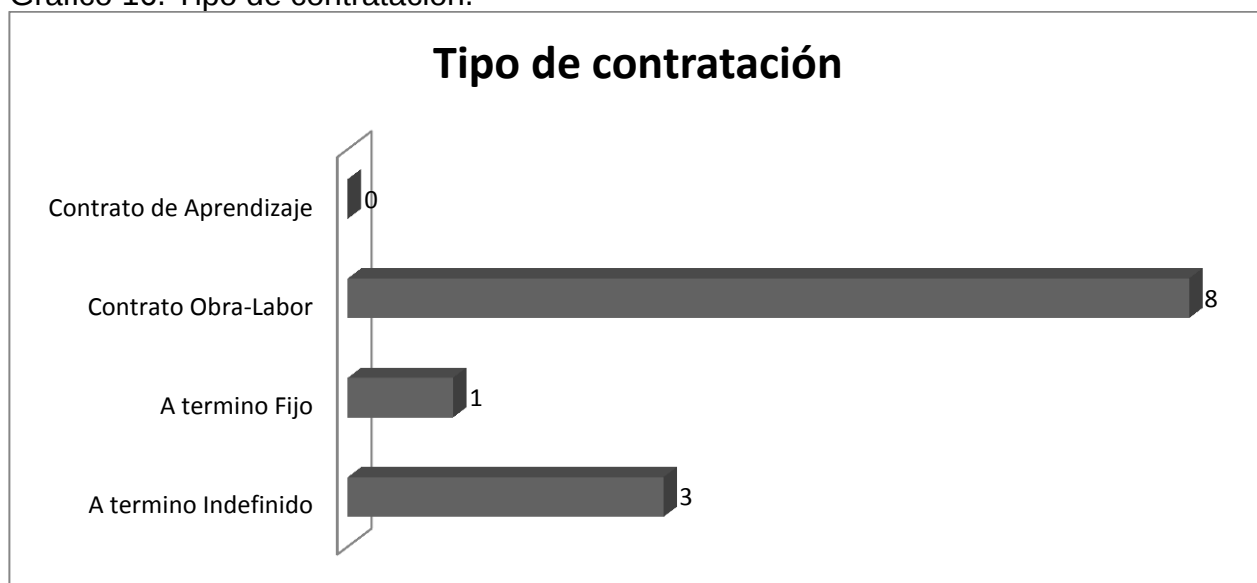
Gráfico 15. Régimen de salud.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

El 59% de los trabajadores están afiliados al Sisben, el 33% paga seguridad privada y el 8% no cuenta con ningún tipo de seguridad.

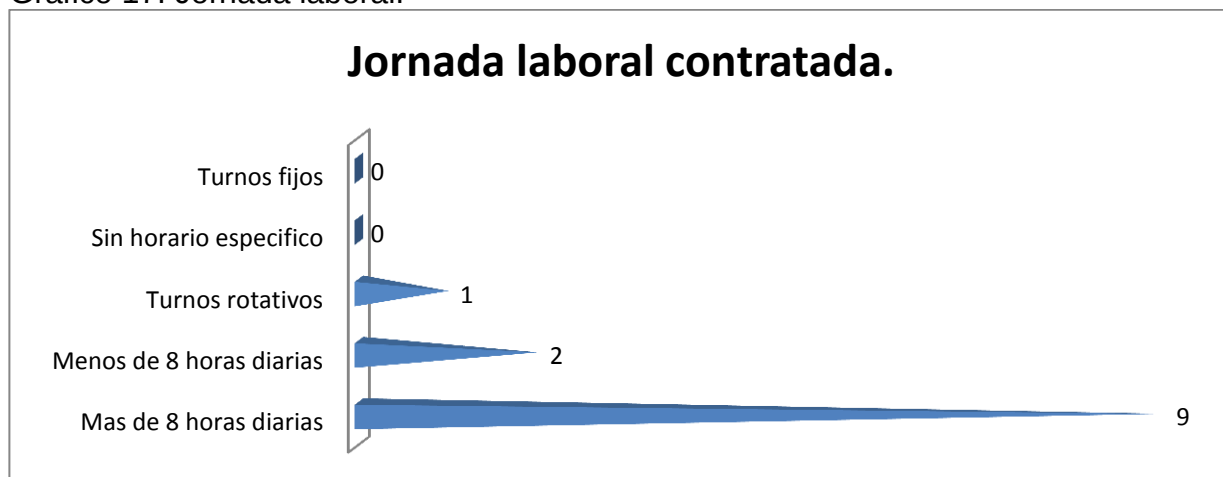
Gráfico 16. Tipo de contratación.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se puede concluir el tipo de contratación que más suele usar la empresa es por obra labor.

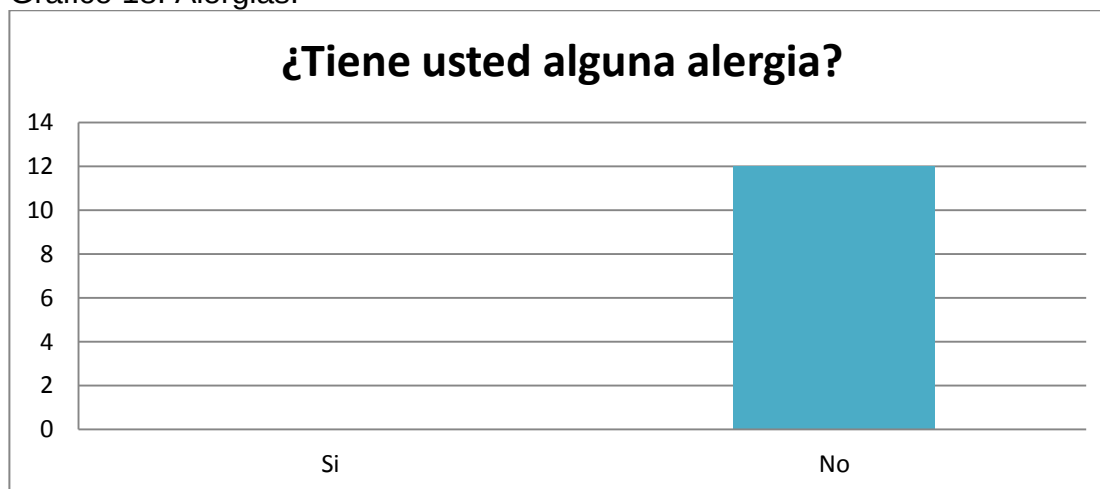
Gráfico 17. Jornada laboral.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Nueve de los empleados trabajan más de 8 horas diarias, Dos trabajan menos de 8 horas diarias, y uno trabaja por turnos rotativos. Según la encuesta realizada los trabajadores normalmente laboran entre 12 o 13 horas diarias.

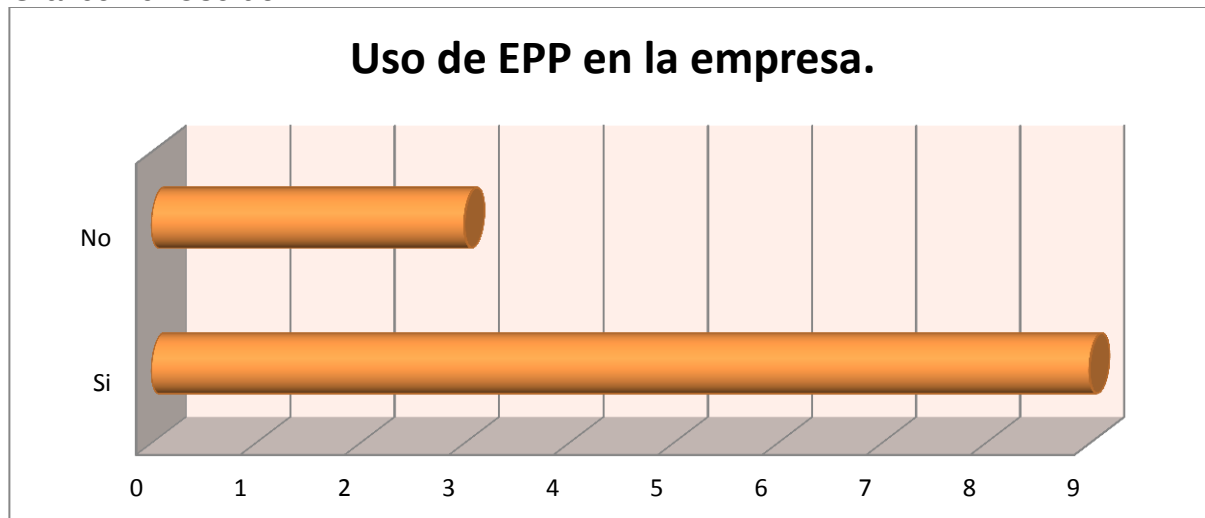
Gráfico 18. Alergias.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se puede concluir que ninguno de los empleados es alérgico a algo.

Gráfico 19. Uso de EPP.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se puede concluir que la mayor parte de los empleados usan los Elementos de Protección Personal (EPP). Los cuales en el área de producción dicen usar (Gorros, Guantes, Tapabocas, Delantales y Zapato cerrado) y en el área de Logística usan (Casco y Chaleco).

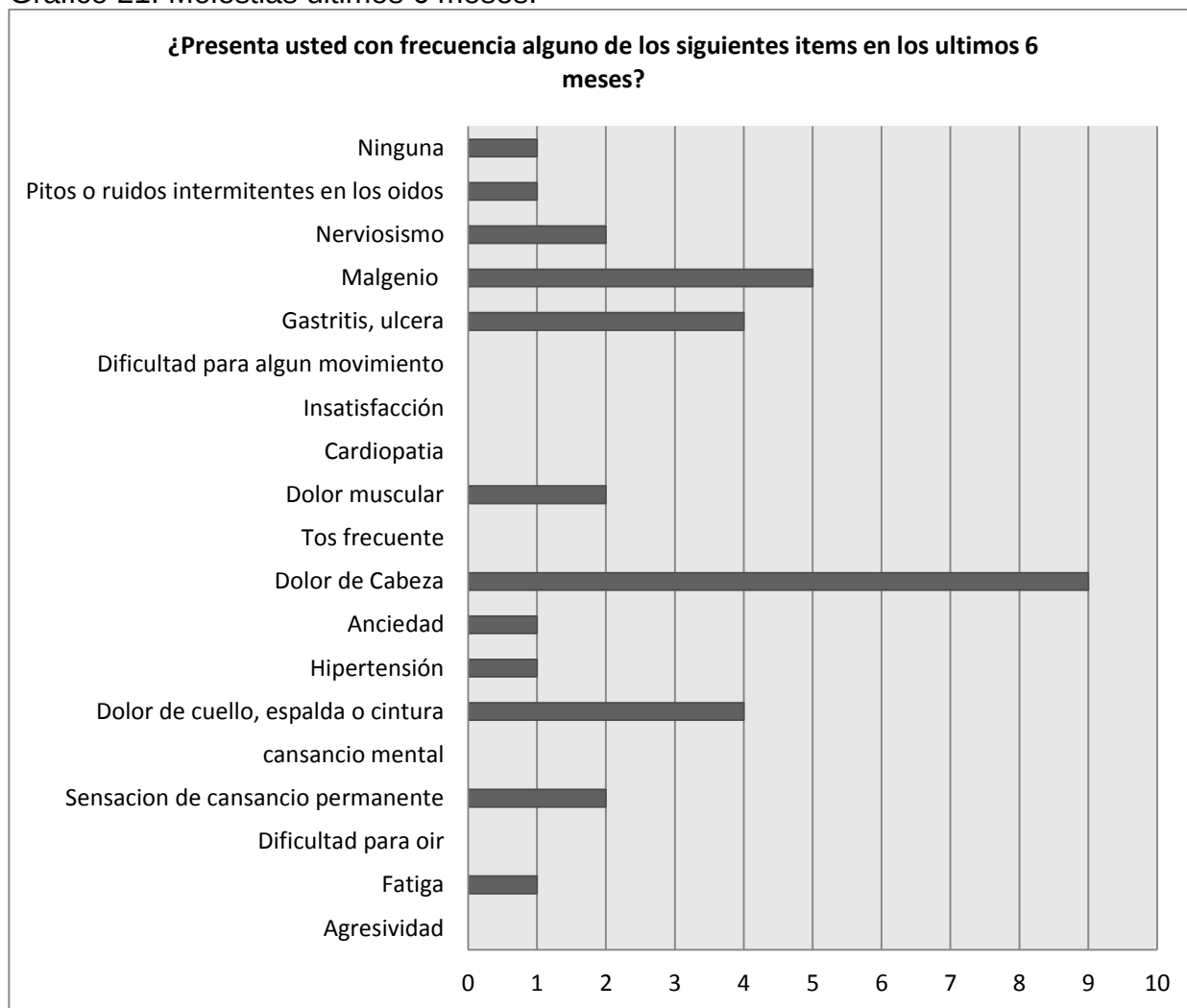
Gráfico 20. Relaciones interpersonales.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

El 100% de los empleados se siente satisfecho y lleva una buena relación interpersonal con sus compañeros de trabajo.

Gráfico 21. Molestias últimos 6 meses.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017.

Con anterioridad se desarrolló una encuesta a los trabajadores del Restaurante El Palacio del Arroz, la cual arrojó cuales son las molestias más constantes que tienen los empleados en su jornada de trabajo y respectivo puesto, se puede concluir que las más frecuentes son, dolor de cabeza, malgenio, gastritis o ulcera, dolor de cuello, espalda o cintura.

Gráfico 22. Actividades de bienestar laboral.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se puede concluir que el 75% no sabe o nunca ha sido informado de que actividades de bienestar se desarrollan en la empresa ya que se puede observar en la gráfica que la mayoría respondió que no hay ninguna de estas actividades y el 25 % restante dicen que desarrollan actividades de integración.

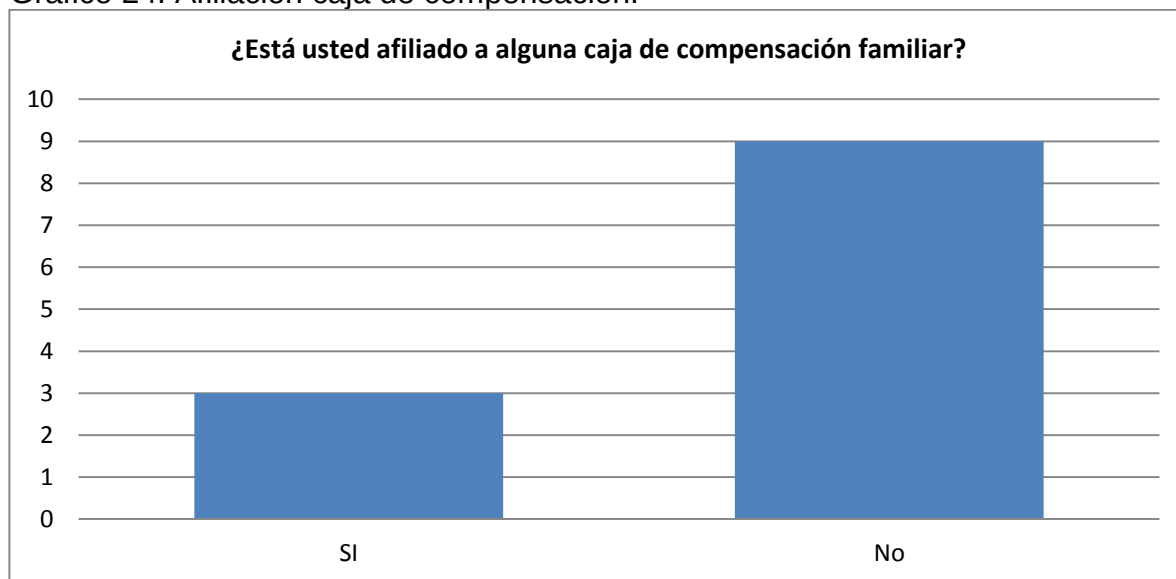
Gráfico 23. Participación actividades de bienestar.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se puede notar que existe poca participación o integración por parte de los empleados en las actividades que se desarrollan en la empresa.

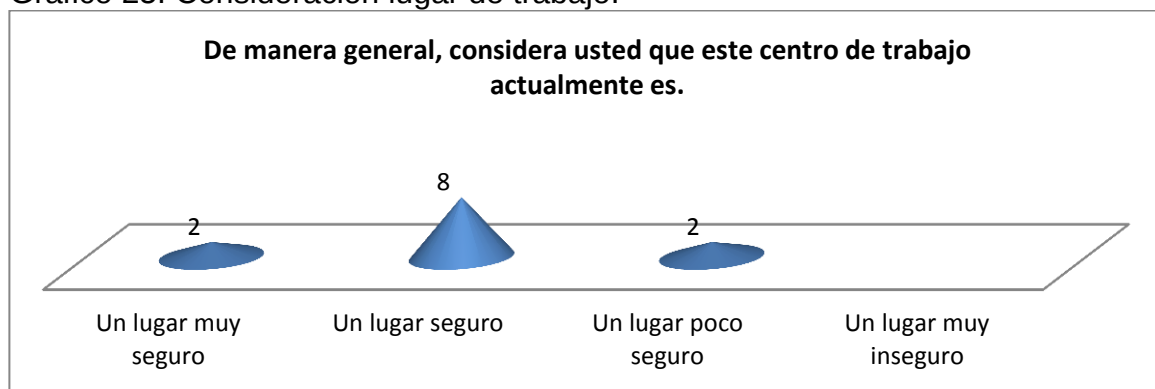
Gráfico 24. Afiliación caja de compensación.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se puede concluir que la mayoría de los empleados no cuentan con una caja de compensación familiar y los empleados que tienen este beneficio no hacen uso de él.

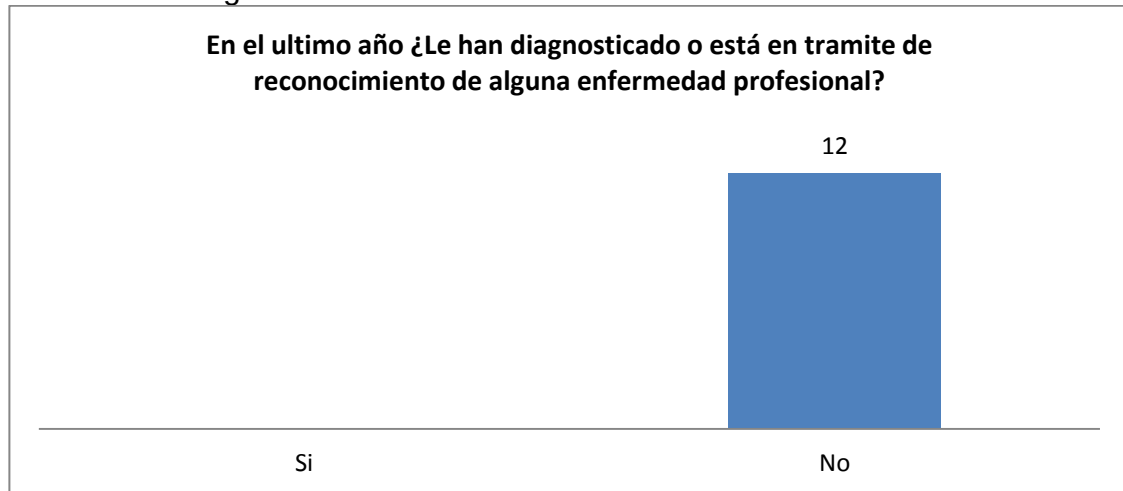
Gráfico 25. Consideración lugar de trabajo.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

La mitad de los colaboradores consideran que el sitio del trabajo es un lugar seguro para trabajar.

Gráfico 26. Diagnóstico o trámite de enfermedades laborales.



Fuente: Encuesta de condiciones de salud, elaborada por el autor aplicado el 8 de febrero del 2017

Se concluye que ningún trabajador se encuentra en un estado de enfermedad laboral o en reconocimiento de alguna.

3.2.6 Identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y gestión de los mismos.

Para desarrollar la matriz es necesario tener en cuenta la forma de identificación de cada una de sus variables a identificar.

- **Identificación de peligros.** Para la identificación de los peligros se debe iniciar identificando el Proceso.

Se debe identificar cada uno de los procesos de la empresa en el caso del restaurante El Palacio del Arroz se tendrán en cuenta los siguientes procesos:

- Administrativo
- Producción
- Logística.

Ya que dichos procesos son los principales pilares en el restaurante ya que la alta dirección no tiene mayor frecuencia en la empresa.

Zona/Lugar: se determina en que puesto de trabajo se encuentra cada uno de los peligros.

Tarea: para determinar el peligro que cada zona/lugar tiene se mencionan cada una de las tareas que desarrolla la persona en el puesto de trabajo para valorar y evaluar su nivel de peligrosidad.

Se menciona si dicha tarea es rutinaria o no dentro del cargo.

- Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- Actividad no rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización o actividad que tiene baja frecuencia de ejecución.

Se le da una descripción y una clasificación al peligro que tiene desarrollar dicha tarea y que efectos posibles pueden llegar a tener cada una de las acciones donde no se ejecuten correctamente, se determina si existe un control existente ya sea de la fuente, del medio o del individuo y se procede a evaluar el riesgo.

Para realizar la evaluación del riesgo se debe asociar al nivel de deficiencia (ND) que dicho peligro determine y el nivel exposición al cual se encuentra expuesto el personal que desarrolla dicha tarea, de acuerdo a los siguientes criterios

Tabla 12. Determinación del nivel de deficiencia (ND)

NIVEL DE DEFICIENCIA	VALOR ND	SIGNIFICADO
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la deficiencia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la deficiencia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se ha(n) detectado peligro(s) que puede(n) dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la deficiencia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada o ambos.
Bajo (B)	No se asigna valor.	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención (IV). Véase la tabla del significado del nivel de riesgo.

Fuente: Elaboración propia con base en la Guía técnica de implementación para PYMES.

Tabla 13. Determinación del nivel de exposición.

NIVEL DE EXPOSICIÓN	VALOR DE NE	SIGNIFICADO
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Fuente: Elaboración propia con base en la Guía técnica de implementación para PYMES.

Al multiplicar los valores del (ND) por los valores del (NE) tenemos como resultado el nivel de probabilidad (NP)

Tabla 14. Determinación del nivel de probabilidad.

Niveles de probabilidad		Nivel de exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

Fuente: Elaboración propia con base en la Guía técnica de implementación para PYMES.

En la siguiente tabla podemos tener una base de que es lo que significa la Interpretación del nivel de probabilidad.

Tabla 15. Niveles de probabilidad.

NIVEL DE PROBABILIDAD	VALOR DE NP	SIGNIFICADO.
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Fuente Elaboración propia con base en la Guía técnica de implementación para PYMES.

Más adelante determinamos cual es el nivel de consecuencia, al cual le vamos a dar un valor oportuno según el significado que tendremos en la siguiente tabla.

Tabla 16. Determinación del nivel de consecuencias.

NIVEL DE CONSECUENCIAS	NC	SIGNIFICADO DAÑOS PERSONALES.
Mortal o catastrófico (M)	100	Muerte(s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad.

Fuente Elaboración propia con base en la Guía técnica de implementación para PYMES.

Teniendo en cuenta el nivel de consecuencia lo multiplicamos por el nivel de probabilidad para que nos arroje el nivel de riesgo. En la siguiente tabla se mostrara los valores a tener en cuenta.

Tabla 17. Determinación del nivel de riesgo.

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad			
		40 -24	20 -10	8 -6	4 -2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000 - 2400	I 2000 - 1200	I 800 - 600	II 400 - 200
	60	I 2400 - 1440	I 1200 - 600	II 480 - 360	II 240 - III 120
	25	I 1000 - 600	II 500 - 250	II 200 -150	III 100 - 50
	10	II 400 - 240	II 200 - III 100	III 80 - 60	III 40 - IV 20

Fuente Elaboración propia con base en la Guía técnica de implementación para PYMES.

Para saber que significa cada una de estas determinaciones de los niveles de riesgo podemos observar las siguientes tablas.

Tabla 18. Significado del riesgo.

NIVEL DE RIESGO	VALOR DE NR	SIGNIFICADO
I	4000 – 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control. Intervención urgente.
II	500 – 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual a 360.
III	120 – 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aun es aceptable.

Fuente Elaboración propia con base en la Guía técnica de implementación para PYMES.

Tabla 19. Aceptabilidad del riesgo.

NIVEL DE RIESGO	SIGNIFICADO
I	No aceptable.
II	No aceptable o aceptable con control específico
III	Aceptable
IV	Aceptable.

Fuente Elaboración propia con base en la Guía técnica de implementación para PYMES.

Al tener identificado estos niveles de riesgo y su significado podemos pasar a determinar las medidas de intervención las cuales son:

- Eliminación
- Sustitución
- Controles de ingeniería
- Controles administrativos, señalización, advertencia.
- Equipos/elementos de protección personal (EPP)

- **Análisis de los peligros.**

La empresa “El Palacio Del Arroz” dedicada a la preparación de comida asiática en la ciudad de Cartago valle, cuenta con los siguientes procesos.

- Gerencia.
- Administrador
- Auxiliar Administrativo.
- Producción.
- Logística.

Cada proceso Administrativo cumple con unas actividades a desarrollar dentro de la empresa.

- **Gerencia.** Encargado de verificar y liderar que todos los procesos en la organización se encuentren funcionando correctamente, cada mes desarrolla un plan de trabajo con cada administrador de cada uno de los restaurantes y planea como va a funcionar el restaurante por ese mes, mantiene pendiente de cada punto de venta, es la persona encargada cuando se denota algún tipo de dificultad en un restaurante, es el encargado de hacer las negociaciones con los grandes proveedores, desarrolla innovación constante, está pendiente también de los PQRS que se presenta en cada negocio tanto interno como externo.
- **Administrador.** Encargado de hacer pedidos a proveedores, llevar al día el inventario, hacer contrataciones de empleados, entre otro

- **Auxiliar Administrativo.** Encargado del manejo directo con el cliente, pedidos del menú del restaurante, receptor de llamadas, contacto directo con el área de producción para comunicar que pedidos se tienen que despachar, contacto directo con logística para despachar pedidos, pago a empleados, manejo de caja, entre otros...
- **Producción.** Encargados de la preparación de alimentos, informar al administrador que materia prima necesitan para una buena preparación de la comida.
- **Logística.** Encargados de llevar pedidos y atender al cliente directo.

- **Matriz de identificación de peligros.**

A continuación se realizó la matriz de peligros del Restaurante El Palacio del Arroz para identificar todo lo anterior señalado y determinar cuáles son los peligros más significativos en la empresa.

Tabla 20. MATRIZ DE PELIGROS DEL RESTAURANTE EL PALACIO DEL ARROS SEDE CARTAGO VALLE DEL CAUCA.																							
Proceso	Zona/Lugar	Tarea	Rutinario (Si o No)		Peligro		Efectos posibles	Control existente			Evaluación del riesgo						Valoración del riesgo	Medidas de intervención					
					Descripción	Clasificación		Fuente	Medio	Individuo	Nivel de deficiencia (ND)	Nivel de exposición (NE)	NP = ND x NE	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de consecuencia (NC)	Nivel de riesgo (NR) e intervención	Interpretación del NR	Aceptabilidad del riesgo	Eliminación	Sustitución	Controles de ingeniería	Controles administrativos, señalización, advertencia.	Equipos/Elementos de protección personal (EPP)
Administrativo	Aux. Administrativa	Atención al público para la toma de pedidos.	Si		Robo, Agresión verbal por inconformidad del servicio.	Público (Condiciones de seguridad)	Traumas de variada severidad		Alarma contra robo		6	2	12	Alto	25	300	II	No aceptable o aceptable con control específico				Capacitación de atención al cliente, Capacitación en manejo del riesgo público.	Verificar de manera periódica el funcionamiento de la Alarma contra robos,
Administrativo	Aux. Administrativa	Asesor telefónico para la recopilación de pedidos	Si		Sillas inadecuadas y posición estática permanente de pie o sentado.	Movimientos repetitivos (biomecánicos)	Posibles lesiones osteomusculares				2	4	8	Medio	10	80	III	Aceptable				Capacitación en higiene postural y pausas activas.	Uso de sillas ergonómicas.
Administrativo	Aux. Administrativa	Manejo de empleados	Si		Altercados, mala relación jefe - empleado.	Características del grupo social de trabajo (Psicosocial)	Estrés, Disminución del ritmo de trabajo, relaciones tensas, tensión muscular, fatiga, cansancio, alteraciones del sistema nervioso y estado de ánimo				2	2	4	Bajo	10	40	III	Aceptable				Capacitación en manejo del estrés, capacitación en manejo de conflictos y relaciones personales	

Tabla 20. Matriz de peligros.

Tabla 20. (Continuación)

Tabla 20 Continuación. MATRIZ DE PELIGROS DEL RESTAURANTE EL PALACIO DEL ARROS SEDE CARTAGO VALLE DEL CAUCA.																							
Proceso	Zona/Lugar	Tarea	Rutinario (Si o No)		Peligro		Efectos posibles	Control existente			Evaluación del riesgo							Valoración del riesgo	Medidas de intervención				
					Descripción	Clasificación		Fuente	Medio	Individuo	Nivel de deficiencia (ND)	Nivel de exposición (NE)	NP = (ND*NE)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de consecuencia (NC)	Nivel de riesgo (NR) e intervención	Interpretación del NR	Aceptabilidad del riesgo	Eliminación	Sustitución	Controles de ingeniería	Controles administrativos, señalización, advertencia.	Equipos/Elementos de protección personal (EPP)
Administrativo	Aux. Administrativa	Atención en el Área Administrativa	Si		Piso irregular en la barra de atención al cliente y paso al área de producción	Locativo (Condiciones de seguridad)	Caídas al mismo nivel, Traumas o heridas.				2	1	2	Bajo	25	50	III	Aceptable			Se recomienda cambio de baldosas.		
Administrativo	Aux. Administrativa	Atención en el Área Administrativa	No		Estado regular del techo y falta de baldosas en baños de servicios públicos.	Locativo (Condiciones de seguridad)	Caídas al mismo nivel, Traumas o heridas.				2	1	2	Bajo	10	20	IV	Aceptable			Mejoramiento o locativa de techos y baldosas faltantes		
Administrativo	Aux. Administrativa	Atención en el Área Administrativa	Si		Faltan bombillas en el área administrativa.	Iluminación (Físico)	Fatiga Visual				2	1	2	Bajo	10	20	IV	Aceptable			Instalar bombillas faltantes.		
Administrativo	Aux. Administrativa	Atención en el Área Administrativa	Si		Almacenamiento inadecuado de Materiales y materia prima debajo de la barra de pedidos.	Locativo (Condiciones de seguridad)	Desorden y mala imagen.				2	2	4	Bajo	10	40	III	Aceptable				Implementación del programa de orden y aseo.	

Tabla 20. (Continuación)

Tabla 20. Continuación. MATRIZ DE PELIGROS DEL RESTAURANTE EL PALACIO DEL ARROS SEDE CARTAGO VALLE DEL CAUCA.																							
Proceso	Zona/Lugar	Tarea	Rutinario (Si o No)		Peligro		Efectos posibles	Control existente			Evaluación del riesgo						Valoración del riesgo	Medidas de intervención					
					Descripción	Clasificación		Fuente	Medio	Individuo	Nivel de deficiencia (ND)	Nivel de exposición (NE)	NP = Nivel de probabilidad (ND*NE)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de consecuencia (NC)	Nivel de riesgo (NR) e intervención	Interpretación del NR	Aceptabilidad del riesgo	Eliminación	Sustitución	Controles de ingeniería	Controles administrativos, señalización, advertencia.	Equipos/Elementos de protección personal (EPP)
Producción	Aux. de Cocina	Preparación de alimentos	Si		Manipulación de elementos corto punzantes para la preparación de alimentos .	Mecánico (Condiciones de seguridad)	Heridas o punzonamiento			Uso de EPP (Guantes de nitrilo)	6	2	12	Alto	25	300	II	No aceptable o aceptable con control específico				Capacitación de manejo de herramientas de cocina en el uso y manejo de EPP y herramientas.	Dotación de guantes en malla de acero para manipulación herramientas corto punzantes
Producción	Aux. de Cocina	Cocción de alimentos	Si		Manipulación de alimentos en estado liquido a altas temperaturas , posibles contacto con superficies	Físico	Quemaduras de I,II,III Grado				6	2	12	Alto	25	300	II	No aceptable o aceptable con control específico				Capacitación en comportamiento o seguro y manipulación de equipos de cocina con sustancias	Uso de guante en tela para la manipulación de equipos de cocina calientes.
Producción	Aux. de Cocina	Preparación de alimentos	Si		Calor constante en el área de trabajo	Temperaturas extremas (Físico)	Deshidratación ,mareos, dolores de cabeza .				6	4	24	Muy alto	10	240	II	No aceptable o aceptable con control específico			Mantenimiento o mejoramiento del equipo de ventilación en el área de producción	Instalación de una estación de hidratación con agua	Instalación de sistemas de ventilación
Producción	Aux. de Cocina	Preparación de alimentos	Si		Baños sin iluminación adecuada.	Condiciones de seguridad (Locativo)	Posibles caídas.				2	4	8	Medio	25	200	II	No aceptable o aceptable con control específico			Instalar bombillas faltantes.		

Tabla 20. (Continuación)

Tabla 20. Continuación. MATRIZ DE PELIGROS DEL RESTAURANTE EL PALACIO DEL ARROS SEDE CARTAGO VALLE DEL CAUCA.																							
Proceso	Zona/Lugar	Tarea	Rutinario (Si o No)		Peligro		Efectos posibles	Control existente			Evaluación del riesgo							Valoración del riesgo	Medidas de intervención				
					Descripción	Clasificación		Fuente	Medio	Individuo	Nivel de deficiencia (ND)	Nivel de exposición (NE)	NP = Nivel de probabilidad (ND*NE)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de consecuencia (NC)	Nivel de riesgo (NR) e intervención	Interpretación del NR	Aceptabilidad del riesgo	Eliminación	Sustitución	Controles de ingeniería	Controles administrativos, señalización, advertencia.	Equipos/Elementos de protección personal (EPP)
Producción	Aux. de Cocina	Preparación de alimentos	Si		Deficiente iluminación en corredores y área de trabajo.	Luz visible por deficiencia (Físico),	Fatiga Visual y caídas al mismo nivel.				2	2	4	Bajo	10	40	III	Aceptable			Mejorar la iluminación		
Producción	Aux. de Cocina	Preparación de alimentos	Si		Herramientas debajo de los puestos de trabajo	Almacenamiento o inadecuado de herramientas (condiciones de seguridad)	Traumas, abrasiones o pérdida del tiempo.				6	1	6	Medio	10	60	III	Aceptable				Almacenamiento o adecuado de herramientas.	
Logística	Domicilio	Llevar los domicilios a tiempo.	Si		Robo, Agresión verbal por inconformidad del servicio.	Publico (Condiciones de seguridad)	Traumas				2	4	8	Medio	25	200	II	No aceptable o aceptable con control específico				Capacitación de atención al cliente, Capacitación de manejo de riesgo publico.	
Logística	Domicilio	Llevar los domicilios a tiempo.	Si		Accidente de tránsito	Accidente de tránsito (Condiciones de seguridad)	Trastornos musculoesqueléticos , trastornos psicosomáticos , posibles lesiones osteomusculares y muerte.			EPP	6	3	18	Alto	60	1080	I	No aceptable				Capacitación del personal del área sobre normas de tránsito, EPP, y seguridad vial.	

Tabla 20. (Continuación)

Tabla 20. Continuación. MATRIZ DE PELIGROS DEL RESTAURANTE EL PALACIO DEL ARROS SEDE CARTAGO VALLE DEL CAUCA.																							
Proceso	Zona/Lugar	Tarea	Rutinario (Si o No)		Peligro		Efectos posibles	Control existente			Evaluación del riesgo						Valoración del riesgo	Medidas de intervención					
					Descripción	Clasificación		Fuente	Medio	Individuo	Nivel de deficiencia (ND)	Nivel de exposición (NE)	NP = ND*NE	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de consecuencia (NC)	Nivel de riesgo (NR) e intervención	Interpretación del NR	Aceptabilidad del riesgo	Eliminación	Sustitución	Controles de ingeniería	Controles administrativos, señalización, advertencia.	Equipos/Elementos de protección personal (EPP)
General	Todas	Todas las tareas	Si		Cableado y tubería expuesta en las áreas.	Eléctrico y tecnológico (Condiciones de seguridad)	Daño a la propiedad.				6	2	12	Alto	25	300	II	No aceptable o aceptable con control específico					Cubrimiento de cableado y tubería con aislantes.
General	Todas	Todas las tareas	Si		Posibles incendios por acumulación de material combustible (madera , papel, icopor)	Tecnológico (Condiciones de seguridad)	Quemaduras de I, II, III Grado, daños a la propiedad				6	3	18	Alto	25	450	II	No aceptable o aceptable con control específico				Capacitación sobre el manejo adecuado de extintores.	
General	Todas	Todas las tareas	Si		Vías de evacuación no señalizadas	Locativo (Condiciones de seguridad)	Desorientación en caso de emergencias, accidentes de trabajo				2	3	6	Medio	25	150	II	No aceptable o aceptable con control específico			Implementar las vías de evacuación para evitar algún accidente laboral	Capacitar al personal sobre vías de evacuación e implementar simulacros para ver como actúan en cualquier caso de peligro.	

Fuente: Elaboración propia.

- **Gestión de peligros y riesgos.** Teniendo en cuenta la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos donde nos arroja no aceptable en algunos puntos, el cual el restaurante “El Palacio del arroz” de la ciudad de Cartago debe hacer un análisis extenso de cómo reducir todos los riesgos con el fin de que cada uno reduzca hasta no ser parte de un peligro inminente para los colaboradores y para los clientes.

Para ello se desarrolló un plan de acción de la matriz que se implementó en el restaurante para, implementar las estrategias necesarias para el cumplimiento de las metas que se trazan en él y cumpla todas las expectativas para el mejoramiento de la misma.

Tabla 21. Plan de acción matriz de peligros del Restaurante El Palacio del Arroz.

PROBLEMA	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	TIEMPO DE EJECUCIÓN
Calor constante en el área de trabajo.	• Implementar un programa de prevención en cuanto a altas temperaturas en el área de trabajo.	• Mantenimiento o mejoramiento del equipo de ventilación en el área. • Instalación de una estación hidráulica con agua en la zona afectada.	Gerencia.	Recursos financieros.	En el transcurso del año actual.
Manejo siempre de la misma postura	• Implementar un programa para el control del riesgo ergonómico	• Capacitación en higiene postural. • Implementar un programa de pausas activas. • Cambio de sillas normales a sillas ergonómicas.	Gerencia y Talento Humano.	Recursos Financieros y Personal apto para el desarrollo de las capacitaciones	En el transcurso del año actual.
Vías de evacuación no señalizadas.	• Implementar las señalizaciones de cada una de las áreas de la empresa.	• Diseñar las señalizaciones necesarias para cada área. • Se recomienda capacitar al personal sobre vías de evacuación e implementar simulacros para ver cómo actúan en cualquier caso de peligro.	Gerencia y Talento Humano.	Recursos Financieros y Personal apto para el desarrollo de las capacitaciones	Todo el mes de Julio
Posibles incendios por acumulación de material combustible (madera, papel, icopor)	• Implementar un programa de prevención y extinción de incendios.	• Ubicar el extintor de manera visible sin obstáculos • Se recomienda capacitar a los colaboradores en manejo de extintores y control de incendios. • Desarrollar simulacros para ver la reacción de cada uno de los empleados en cuanto a un peligro.	Talento Humano y Administrador.	Recurso de personal apto para el desarrollo de las capacitaciones.	Todo el mes de agosto.

Tabla 21. (Continuación)

PROBLEMA	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	TIEMPO DE EJECUCIÓN
Cableado y tubería expuesta en las áreas.	Implementar un programa de adecuación, cubrimiento y mejoramiento de cableados y tuberías.	- Cubrimiento de cableado y tubería con tuberías aislantes. - Se recomienda dar instrucciones y capacitaciones sobre los riesgos que pueden ocurrir al dejar tuberías y cableados visibles.	Talento humano y Gerencia.	Recursos financieros y personal adecuado para el cubrimiento de dichas tuberías y desarrollo de capacitaciones.	Inicios del 2 semestre del 2017.
Accidentes de tránsito	Implementar actividades de seguridad vial.	- Capacitación del personal del área sobre normas de tránsito, EPP, y seguridad vial. - Capacitar al personal de logística en cuanto al manejo defensivo y las normas de tránsito.	Gerencia y talento humano.	Recursos Financiero para charlas de seguridad vial, normas y EPP por parte de Secretaría de Tránsito.	Julio del 2017
Manipulación de alimentos en estado líquido a altas temperatura, posible contacto con superficies calientes y manipulación de elementos corto punzantes para la preparación de alimentos.	Implementar actividades para el manejo adecuado de herramientas.	- Control constante del buen uso y manejo de las herramientas - prevenir y capacitar al trabajador del uso adecuado de las herramientas de trabajo. - Dotación de guantes en malla de acero para manipulación herramientas corto punzantes - Control constante del buen uso y manejo de EPP y herramientas. - prevenir y capacitar al trabajador del uso adecuado de las herramientas de trabajo.	Administración.	Personal apto para capacitar y controlar el buen uso de las herramientas.	Todo el año.

Fuente: Elaboración propia

3.2.7 Objetivos para la seguridad y la salud en el trabajo.

La empresa El Palacio Del Arroz, expresa sus objetivos del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, conforme a la Política de Seguridad y Salud en el trabajo y coherentes con el plan anual de trabajo.

- Evidenciar el compromiso de la alta dirección con sus trabajadores con respecto a la SST, con el fin de crear una cultura empresarial en las que se promuevan adecuadas condiciones de trabajo.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

- Reducir los riesgos con mayor peligrosidad para evitar accidentalidades y apariciones de enfermedades laborales en los trabajadores.
- Fortalecer los conocimientos de SST, mediante la implementación del plan anual de capacitación.

3.2.8 Plan de trabajo anual del SG-SST y asignación de recursos.

Tomando como base la evaluación inicial realizada se presenta el siguiente plan de mejoramiento para el año 2017 y el plan de trabajo anual para la vigencia del 2018.

Tabla 22. Plan de mejoramiento.

Meta gerencia.	Cumplimiento en totalidad con la normatividad establecida en el decreto 1072 del 2015.	
ACTIVIDAD		
	Pendiente	En proceso.
• Realizar la evaluación inicial conforme a los estándares mínimos.	X	
• Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial		X
• Diseñar un Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo y formular un plan de acción anual del SG-SST para el 2018.		X
Responsable	• Representante legal • Administrador actual. • Responsable del SG-SST actual.	
Recurso Financiero	No aplica.	
Recurso técnico	No aplica.	
Recurso personal	• Administrador de empresas. • Abogado o profesional en Salud y seguridad en el trabajo.	
Fecha de realización	De septiembre a diciembre del 2017	
Elaborado por.	Aprobado por:	Fecha de aprobación.
Responsable del SG-SST	Gerencia.	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 23. Plan de trabajo anual SG- SST 2018

Meta gerencia.	Cumplimiento en totalidad con la normatividad establecida en el decreto 1072 del 2015.	
ACTIVIDAD		
	Pendiente	En proceso.
Desarrollar un documento donde estén especificados cada uno de los decretos, artículos y demás leyes que interfieran con el funcionamiento del restaurante.	X	
Revisión semestral de dicho documento y actualizarlo según la norma anualmente.	X	
Informar a cada uno de los colaboradores sobre qué es lo que ha cambiado para cada puesto de trabajo según la normatividad vigente.	X	
Responsable	- Representante legal - Administrador actual. - Responsable del SG-SST actual.	
Recurso Financiero	El valor será asignado por la empresa	
Recurso técnico	No aplica.	
Recurso personal	- Administrador de empresas. - Abogado o profesional en Salud y seguridad en el trabajo.	
Fecha de realización	Revisión semestral. Junio de 2017 al Enero del 2017.	
Elaborado por.	Aprobado por:	Fecha de aprobación.
Responsable del SG-SST	Gerencia.	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 24. Meta del área de producción.

Meta del Departamento producción.	Cumplimiento total de las políticas organizacionales establecidas en la organización.		
Actividades	Dotación de elementos de protección personal.	Pendiente X	En proceso
	Revisión diaria de la utilización de los implementos de seguridad exigidos en la norma.	X	
	Inspecciones mensuales de las condiciones de seguridad y salud en las áreas de trabajo.	X	
Responsable	- Personal en el área de producción. - Administrador Actual.		
Recurso Financiero	- Recursos para capacitaciones semestrales sobre el cuidado en su puesto de trabajo. - Recursos para material de aseo. - Los Recursos financieros serán asignados por la empresa de acuerdo al centro de costos		
Recurso Técnico.	- Tener en buen estado todas las herramientas necesarias para la limpieza del sitio de trabajo, revisión de dichas herramientas una vez por semana. - Implementos de protección personal de cada colaborador en buen estado, revisión de dichos implementos 1 vez a la semana.		
Recurso Personal.	- Jefe área de producción. - Administrador del restaurante actual.		
Fecha de realización.	Periódicamente.		
Elaborado por:	Aprobado por:	Fecha de aprobación.	
Responsable del SG-SST	Gerencia.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25. Meta área de logística.

Meta del área Logística.	Lograr el aseguramiento del personal en potencial.		
Actividad	• Uso de los accesorios necesarios para evitar accidentes en horas laborales.	Pendiente	En proceso
		X	
	• Charlas educativas con ayuda del departamento de tránsito para evitar sanciones monetarias en horas laborales.	X	
	• Revisión mecánica trimestral de su vehículo para exigir un buen funcionamiento del mismo y así no tener quejas por tardanzas a la hora de llevar los domicilios.	X	
Responsable.	• Personal de logística. • Administrador actual.		
Recurso Financiero	• Dinero para contratar mecánico trimestral para la revisión del vehículo • Contratación de agentes de tránsito para las charlas anuales sobre las normas de tránsito vigentes. • - Los Recursos financieros serán asignados por la empresa de acuerdo al centro de costos		
Recurso Técnico	• Herramientas mecánicas para el buen funcionamiento del vehículo. • Implementos de protección personal en buen estado, revisión estándar trimestralmente.		
Recurso personal	• Profesional en movilidad vial. • Administrador de empresas. • Profesional o tecnólogo en mecánica automotriz		
Fecha de realización.	• Charlas sobre movilidad vial agosto del 2017. • Revisión mecánica e implementos de seguridad en las siguientes fechas: septiembre 2017, marzo 2018, junio 2018, septiembre 2018 y diciembre 2018.		
Elaborado por:	Aprobado por:	Fecha aprobación.	
Responsable del SG-SST	Gerencia.		

Fuente: Elaboración propia.

- **Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción.**
Con el fin de que el colaborador logre mayor efectividad de cada una de las acciones y mejore la forma de ejecución de cada una de las actividades que el mismo realiza en sus funciones dentro de la empresa, el Restaurante El palacio del Arroz orienta el Programa de capacitación, entrenamiento,

inducción y re inducción hacia la mejora continua del buen desempeño de cada uno de sus funcionarios.

En este programa se muestran cada uno de los temas necesarios para la alineación del trabajador dentro del Restaurante, como por ejemplo las descripciones de las actividades que debe desarrollar, cada una de las políticas que generales que rige el Restaurante, los aspectos importantes del oficio o cargo como lo son los factores de riesgo que están expuestos, los patrones de seguridad que deberá seguir y los elementos de protección que debe usar.

El Restaurante El Palacio del Arroz en la formulación del Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, incluye:

- La presentación de su organigrama, visión, misión y objetivos de la institución.
- Políticas y compromisos del Restaurante El Palacio del Arroz con la salud y seguridad como lo son la política de propio SG-SST,
- Los aspectos relacionados con la prevención y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Los aspectos relativos a la relación contractual laboral.
- Los reglamentos y regímenes disciplinarios y otros aspectos de interés institucional que en su momento sea pertinente.

Es necesario en primera instancia realizar la identificación de las necesidades de capacitación y/o entrenamiento y para esto se deben tener en cuenta todas las competencias o requisitos requeridos para el buen desempeño laboral y tener bien identificadas las fortalezas y debilidades de cada colaborador.

Es necesario dejar claro que el empleador deberá proporcionar a todos los trabajadores que ingresen por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación, vinculación y de manera previa al inicio de sus labores una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, donde se incluyan también la identificación y control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La efectividad de las actividades y la manera que en cada trabajador ejecute el trabajo y lo integre con el resto del proceso está estrechamente relacionado con la forma en cómo se lleva a cabo cada uno de los programas.

Estos son componentes claves del proceso de adaptación del nuevo empleado con la organización.

Siendo así este programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción un elemento clave para la mejora, sostenimiento y un mínimo error sobre la seguridad y salud del trabajador en el Restaurante.

- **Objetivos.**

- **Objetivo general.**

Optimizar el rendimiento, capacidades y habilidades de los colaboradores y de la empresa, mediante la implementación de nuevos y actualizados conocimientos y el desarrollo de habilidades para el mejor desempeño.

- **Objetivos específicos.**

- a) Identificar las necesidades de inducción, capacitación y entrenamiento del Restaurante El Palacio del Arroz.
 - b) Plantear la propuesta del programa de inducción, capacitación y entrenamiento para el Restaurante El Palacio del Arroz.
 - c) Contribuir a la mejor adaptación del personal.

- **Alcance.** Los favorecidos con el programa de inducción, capacitación y entrenamiento serán los empleados vinculados y que se vinculen a futuro en el Restaurante El Palacio del Arroz.

- **Metodología del programa.** Se implementa la siguiente metodología en el programa.

- **Proceso de inducción.** La inducción es el proceso inicial en el cual se proporcionara al nuevo colaborador la información básica que le permitirá integrarse de una manera más rápida al lugar de trabajo. El proceso de inducción que se llevara a cabo constara de tres etapas básicas las cuales son:

- a) Inducción general sobre las políticas generales de la organización.
 - b) Inducción específica sobre aspectos importantes del oficio a desempeñar tales como: (Factores de riesgo a los que estará expuesto, Estándares de seguridad, Elementos de protección personal, Especificaciones de calidad, costos y productividad).

- c) Evaluación del proceso anterior: Es importante que se de este proceso ya que con la evaluación nos podemos dar cuenta que cual fue el nivel de desenvolvimiento del nuevo colaborador en cuanto a los puntos anteriores y si es necesario mejorar o modificarlos para una mejor comprensión del mismo.

- **Inducción general.**

En esta etapa, se brindará toda la información general del Restaurante El Palacio del arroz la cual se considere relevante para el conocimiento y desarrollo del cargo. Durante la inducción se debe realizar la presentación de los siguientes aspectos básicos:

- El organigrama, la visión, la misión y los objetivos de la empresa.
- Políticas y compromiso de la Gerencia con la salud y la seguridad.
- Las normas generales sobre saneamiento básico.
- Los aspectos relativos a la relación contractual laboral.
- Los programas de desarrollo y promoción del personal.
- Generalidades sobre seguridad social.
- Los sistemas de retribución, reglamentos, régimen disciplinario y otros aspectos de interés institucional, que sean pertinentes para el caso.

Se debe tener en cuenta que la profundidad con que se aborde esta información, dependerá del perfil y nivel de responsabilidad inherente al cargo que desempeñará el empleado o trabajador.

- **Inducción específica.**

En esta etapa se brindará toda la información específica del Restaurante El Palacio del Arroz pertinente al oficio a desarrollar dentro de la institución, recordando que toda persona necesita recibir una instrucción clara, en lo posible sencilla, completa e inteligente sobre lo que se espera que haga, cómo lo podrá hacer y la forma en que va a ser evaluada.

Se debe considerar una información mínima sobre los siguientes asuntos:

- El tipo de entrenamiento que recibirá en el oficio: Se le dará toda la información necesaria sobre la forma en que será entrenado en su lugar de trabajo, quien será el responsable, los objetivos del plan y su superior a cargo del cumplimiento de sus tareas.

- El panorama específico de factores de riesgo, de acuerdo a la sección o puesto de trabajo y el mapa de riesgos de la empresa: Es indispensable que las personas conozcan los riesgos a los que estarán expuestos mientras desempeñan sus funciones y las medidas de control que se implementan en la empresa para mantenerlos en niveles de baja peligrosidad.
- Los estándares o normas de seguridad por oficio: Es recomendable entregar una copia de los estándares y procedimientos seguros que el trabajador debe poner en práctica en su puesto de trabajo. Esta información le servirá al empleado como material de consulta. Además debe explicársele la forma cómo se construyeron y la manera como puede participar para mantener actualizados dichos estándares.
- Los equipos de protección personal requeridos en la sección.
- Procedimientos en caso de atención de emergencias y evacuación de las edificaciones.

- **Evaluación del proceso.**

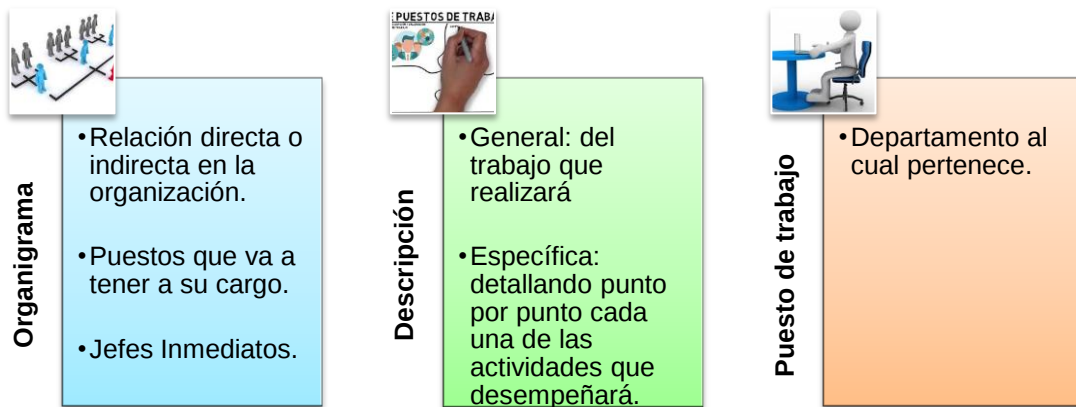
Es necesario que este proceso tenga un rumbo integral e interdisciplinario y que se desenvuelva en un contexto de excelente comunicación y participación, para que se consigan alcanzar los objetivos planteados.

- **Proceso de entrenamiento.**

El entrenamiento es la formación profesional donde se busca que el hombre se adapte a determinado cargo. Sus objetivos son situados a corto plazo, son limitados e inmediatos, buscando dar al trabajador los elementos esenciales para ejercer un cargo y prepararlo de manera adecuada.

Una vez concluido el proceso de inducción, el colaborador recién ingresado requiere entrenamiento específico dependiendo el cargo que va a desempeñar. Para tener clara la información se debe saber que responsabilidades van a estar a su cargo, quien va a ser su jefe directo y por ultimo saber con claridad cuál es su puesto en el organigrama de la organización. Con este proceso, se le dará a conocer de una manera muy clara que es exactamente lo que se espera de él. Una herramienta necesaria para el proceso antes mencionado es la “descripción del puesto”, la cual debe contener la siguiente información.

Ilustración 13. Descripción del puesto.



Fuente: Elaboración propia.

- **Proceso de capacitación.**

Es la ganancia de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad. Se muestra como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona.

Con la capacitación básicamente se busca:

- Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

A continuación se enlistan las capacitaciones recomendadas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el Restaurante El Palacio Del Arroz.

- Capacitación en riesgo eléctrico.
- Capacitación en uso de EPP.
- Capacitación en manejo del estrés.
- Capacitación en manejo de conflictos.
- Capacitación en higiene postural.
- Capacitación para el manejo preventivo.
- Capacitación de comportamiento seguro.

- Capacitación en normas de tránsito.
- Capacitación del riesgo público.
- Capacitación sobre manipulación, almacenamiento y uso seguro de materias primas
- Capacitación para el manejo del extintor.
- Capacitación para la reacción emergencias y control del pánico.
- Capacitaciones requeridas en el plan de emergencias.
- Capacitación en la metodología de las 5S.
- Capacitación en Saneamiento ambiental.
- Capacitaciones específicas en cada programa del SG-SST y otras que la empresa crea pertinente

Para diligenciar de una forma fácil y clara el proceso de capacitación se diseñó un formato con los principales aspectos a tener en cuenta a la hora de gestionar y diligenciar alguna capacitación al personal en el Restaurante.

Ver Anexo D, Formato para diligenciar el programa de Inducción, Entrenamiento y Capacitación.

Para la mejora continua del programa de Inducción, Capacitación y Entrenamiento se ajusta el proceso de evaluación el cual se realiza luego de finalizar el proceso de Inducción, y antes, durante o después del proceso de Entrenamiento, se desarrolla con el fin de asegurar que las necesidades en cuestión han sido satisfactorias o por el contrario si se requieren refuerzos.

3.2.9 Programas de gestión para el control de riesgos.

- **Programa para el control del riesgo ergonómico del Restaurante El Palacio del Arroz.** El siguiente programa se desarrolla con el fin de que el colaborador tenga mejor manejo postural y evite posibles problemas de osteomusculares futuros e incapacidades por la misma razón.
 - **Objetivos del programa.**
 - Definir con cada uno de los participantes la importancia de una buena postura en el lugar de trabajo.
 - Identificar cada uno de los factores de riesgo ergonómico asociados al puesto de trabajo.

- Comprender los factores de riesgo generales a los cuales pueden estar expuestos los empleados en el área de trabajo y que podrían conducir a traumas acumulativos.
- Presentar el análisis de los riesgos ergonómicos como una técnica y un elemento de gran valor para mejorar la salud en el área de trabajo
- Mejorar la calidad de vida laboral del trabajador para evitar enfermedades laborales.

- **Alcance.**

El siguiente programa de control del riesgo ergonómico es de aplicación a todo el personal que presta sus servicios a la empresa EL PALACIO DEL ARROZ.

- **Fines del programa**

Siendo el propósito general la búsqueda del mejoramiento de la salud y seguridad en el área de trabajo, a través de las inspecciones, capacitaciones, evaluaciones médicas, se podrá lograr la reducción de peligros ergonómicos en el área de trabajo y con ello al incremento de la productividad y rendimiento en la empresa.

Los colaboradores que hagan parte de esta capacitación, al terminar serán capaces de:

- Definir y compartir la importancia de una buena postura en el puesto o área de trabajo con sus compañeros.
- Compartir las posturas adecuadas en el puesto de trabajo con sus compañeros.
- Reconocer factores de riesgo general para traumas acumulativos.
- Hacer un rápido análisis ergonómico de su propio ambiente laboral
- Aplicar el conocimiento adquirido para contribuir a un mejor desempeño de trabajo más saludable.

- **Meta.**

Capacitar al 100% de las áreas Administrativa, Producción y Logística de la empresa EL PALACIO DEL ARROZ.

- **Estrategias.**

Las estrategias a emplear son.

- Charlas didácticas
- Desarrollo de trabajos prácticos que vienen realizando cotidianamente y mostrar las posturas adecuadas para cada uno de ellos.

- Presentación de casos casuísticos de cada una de las áreas.
- Realización de talleres.
- Exámenes médicos ocupacionales periódicos
- Acompañamiento técnico de la ARL para el control del riesgo ergonómico.

- **Acciones a desarrollar.**

Las acciones para el desarrollo de este plan de capacitación de posturas para la empresa El Palacio Del Arroz están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes apropiarse de los temas y el esfuerzo realizado que permitirá mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente.

- **Temas de capacitación de posturas.**

- Higiene postural
- Manejo de cargas
- Pausas activa

- **Recursos.**

- HUMANOS. Para el desarrollo de este plan de capacitación de postura lo conforman los participantes, facilitadores o expositores especializados en la materia de Salud Ocupacional.
- MATERIALES
 - Infraestructura. Las actividades de capacitación se desarrollaran en cada una de las áreas de trabajo, para determinar las posturas inadecuadas y la forma correcta de cómo hacerlo.
 - equipo. Sera necesario contar con un computador y un video-beam.
 - Documentos técnicos – educativos. Entre ellos tendremos, encuestas de evaluación, material de estudio, certificaciones, entre otros
- FINANCIAMIENTO: El monto de inversión de este plan de capacitación de posturas que se llevara a cabo en la empresa EL PALACIO DEL ARROZ, será financiado con ingresos propios presupuestados de la organización.

- **Indicadores de cumplimiento.**

- Porcentaje de disminución de incapacidades por enfermedades osteomusculares.

- Porcentaje de ausentismo por visitas al médico para consulta por molestias osteomusculares.
- Porcentaje de Asistencia a capacitaciones realizadas en pro de mejorar el tema ergonómico en los empleados de la empresa.

Al poner en marcha el programa para el control del riesgo ergonómico se permitirá la reducción de molestias ergonómicas en el área de trabajo y se mejorara el ritmo y el medio ambiente en general.

- **Programa de pausas activas para el restaurante El Palacio del Arroz.**
Este Programa de Pausas Activas tiene como propósito crear conciencia sobre la importancia que tiene el crear hábitos saludables tanto en la vida personal como en la jornada laboral de los colaboradores del restaurante El Palacio del Arroz.

Las pausas activas provienen inicialmente como respuesta a la progresiva aparición de distintas enfermedades profesionales; trata básicamente en descansos cortos durante toda la jornada laboral. Existen diferentes entidades que buscan prevenir dichas enfermedades entre ellas están las llamadas ARL (Aseguradoras de Riesgos Laborales) pero su rol puede no ser tan constante se delimitan a realizar charlas periódicamente.

El restaurante está en constante riesgo de que su personal sufra de estas afecciones laborales; sin embargo todos los riesgos dependen de las características del puesto de trabajo y las jornadas de trabajo habituales, que en muchas ocasiones suelen ser por malas posturas, agotamiento visual, contaminaciones auditivas, dolores en manos y pies entre otros posibles efectos.

Con el presente programa de Pausas Activas se busca promover practicas preventivas con el fin de evitar posibles enfermedades laborales que pueden desencadenar un accidente de trabajo, así como las incapacidades que estas mismas pueden generar y por ende disminuir el índice de ausentismo en el restaurante.

Así mismo la realización de las Pausas Activas brindara muchos beneficios como lo son: mejora de la circulación, activación de la oxigenación cerebral, mejoramiento de la respiración, aumento de la vitalidad, mejoramiento de la flexibilidad muscular, disminución de estrés y la tensión muscular, ayuda a la

concentración, reducción de los dolores musculares y minimiza la ansiedad de los colaboradores del restaurante El Palacio del Arroz.

- **Objetivo general**

Construir un Programa de Pausas Activas en el Restaurante El Palacio del Arroz con el propósito de crear conciencia sobre la importancia de adquirir y promover hábitos saludables dentro y fuera de la jornada laboral, evitando así la adquisición de enfermedades laborales que puedan desencadenar en un accidente de trabajo.

- **Objetivos específicos.**

- Prevenir trastornos osteomusculares causados por los factores de riesgo de cargas estáticas y dinámicas como las posturas prolongadas y los movimientos.
- Tomar conciencia de que la salud integral es responsabilidad de cada individuo.
- Practicar ejercicios para activar la circulación sanguínea contribuyendo a disminuir la fatiga física y mental e incrementar los niveles de productividad.
- Romper la monotonía laboral, disminuir los niveles de estrés ocupacional y apoyar la integración grupal.

- **Requisitos.**

Debido a que las pausas activas son un instrumento destinado a subsanar todo esfuerzo diario ejecutado por las personas del restaurante concediendo un espacio distinto a la recuperación y formación de hábitos saludables, se puede deducir que gracias a este pequeño espacio dentro de la jornada laboral de los trabajadores será posible mejorar su rendimiento.

En esta medida se requiere que el programa de Pausas Activas sea:

- Participativo, todos los empleados del restaurante deberán adoptar las pausas activas, Se realizarán dos veces al día (una en la tarde y otra en la noche) de 5 a 7 minutos cada una.
 - Anunciado, es necesario dar un instructivo a cada uno de los empleados restaurante sobre la postura correcta que se debe tener en el puesto de trabajo. Identificar líderes que ayuden a promover el programa de pausas activas en cada una de las áreas del hogar infantil.
- **Alcance.**

Los beneficiarios del presente programa serán todos los funcionarios vinculados al Restaurante El Palacio del Arroz.

- **Metodología de las pausas activas.**

Las pausas activas consisten en la utilización de varias técnicas en períodos cortos (máximo 15 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral.

La realización de estas pausas logra:

- Estimular la relación entre los compañeros de trabajo, participando en conjunto en actividades recreativas y fuera de lo común.
- Disminuir el estrés laboral.
- Disminuir los factores generadores de trastornos músculo-esqueléticos de origen laboral que repercuten principalmente en cuello y extremidades superiores.
- La armonía laboral a través del ejercicio físico y la relajación.
- Aliviar las tensiones laborales producidas por malas posturas y rutina generada por el trabajo lo que permite al trabajador reactivarse tanto física como intelectualmente, permitiéndole así estar más atento en su trabajo.
- Incrementar el rendimiento en la ejecución de las labores.
- Previene lesiones osteomusculares.
- Disminuir las ausencias al trabajo.

- **Recomendaciones generales.**

Es importante resaltar que hay que tener en cuenta que el Autocuidado está enlazado a cada una de las habilidades de las personas y puede variar dependiendo de las personas de acuerdo con sus creencias y contexto cultural.

- La respiración debe ser lo más profunda y rítmica posible.
- Es necesario que se relaje.
- Realice ejercicios de calentamiento, antes del estiramiento.
- Concéntrase en los músculos y articulaciones que va a estirar.
- Sienta el estiramiento.
- No debe existir dolor.

Para iniciar la práctica la persona debe:

- Tomar conciencia del propio estado de salud.
- Diseñar un plan de actividades teniendo en cuenta el estado de salud.
- Comprometerse con las prácticas de Autocuidado adoptadas.

Por esto los empleados Restaurante deben asimilar y tener en cuenta los siguientes aspectos para el autocuidado:

- Alimentación: Debe evitar ingerir exceso de alimentos durante la jornada laboral, igualmente quedarse en abstinencia durante un periodo de tiempo prolongado. Es importante conocer el estado de salud del trabajador con el fin de tratar una dieta adecuada.
- Descanso: Debe garantizarse el adecuado reposo antes de iniciar las actividades diarias y no se deben prolongar las jornadas laborales.
- Consumo de medicamentos: Debe conocer los posibles efectos de estas sustancias, es riesgoso auto medicarse. En caso de presentar intoxicación, recurrir al servicio médico más cercano.
- Acondicionamiento físico: Practicar ejercicios de calentamiento previo y estiramiento al inicio de la actividad. Adicionalmente, deben realizarse pausas activas para estirar los músculos.
- Estado de salud: Realizarse exámenes médicos periódicos con el fin de determinar el estado general de salud y realizar las intervenciones que se requieran a partir de las recomendaciones médicas.

- **Diseño ideal del puesto de trabajo**

A continuación se puede observar el esquema de un puesto de trabajo ideal con el diseño y postura adecuada para la prevención de enfermedades osteomusculares para los empleados del área administrativa y del área de producción.

Ilustración 14. Posiciones adecuadas en el puesto de trabajo.



Fuente: <http://posturacorrectaeneltrabajo.blogspot.com.co/2016/05/postura-correcta-en-el-trabajo-mantener.html>_Consultada el 13 de abril del 2017

- **Posición de la silla**

La silla y su ubicación juegan un papel importante en la ergonomía de la zona de trabajo, a continuación se detalla cómo debe estar ubicada para generar una buena postura.

Ilustración 15. Posición adecuada en una silla.



Fuente: <https://www.ofisillas.es/blog/ajustar-silla-de-oficina>_Consultado el 13 de abril del 2017

Ilustración 16. Posición adecuada en la silla 2.



Fuente: <http://transdoc.com/articulos/tips/Tips-Como-sentarse-frente-a-la-computadora/45400> Consultado el 13 de abril del 2017.

- **Ejercicios o rutinas recomendadas.**

Para el caso del restaurante El Palacio del Arroz, las actividades que se tendrán en cuenta en este proceso son: Movilidad Articular y Estiramiento. Estos movimientos son para todo el personal y su realización es de manera sencilla, práctica y beneficiosa.

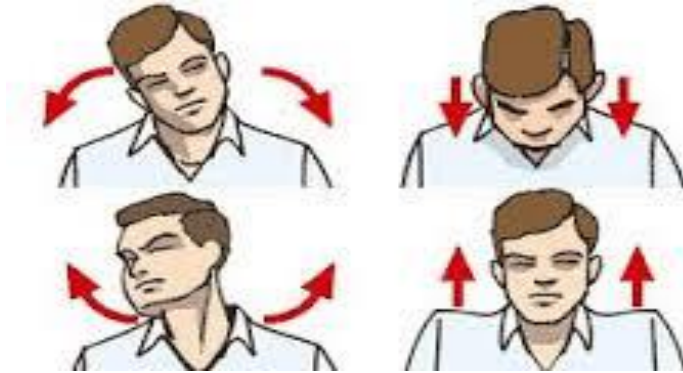
MOVIMIENTOS ARTICULARES: Cada uno de los movimientos que se realizará ayuda a ejercitar todas y cada una de las articulaciones. Los movimientos que podemos realizar son flexión, extensión, abducción y aducción. La duración de cada movimiento deberá ser aproximadamente de 10 a 15 segundos.

ESTIRAMIENTOS: El estiramiento está enfocado hacia el trabajo muscular de tensión y distensión, porque cuando un músculo se relaja otro, su antagonista se contrae. Cada una de estas posturas las sostenemos por 15 segundos. Si la persona siente la necesidad de repetir nuevamente una postura lo puede hacer.

Los ejercicios a continuación son aconsejables tanto para personas que trabajan de pie como sentadas, es decir en oficina o trabajos repetitivos.

Movimiento de cabeza y cuello: Inclinar lentamente la cabeza hacia atrás y luego hacia adelante. Inclinar lentamente la cabeza a la derecha y luego a la izquierda. Girar lentamente la cabeza a la derecha y luego a la izquierda.

Ilustración 17. Movimiento de cabeza y cuello.



Fuente: <http://loriparati.blogspot.com.co/2012/10/movimiento-de-cabeza.html> Consultado el 13 de abril del 2017.

Movimiento de hombros:

Levante los brazos como si deseara alcanzar el cielo, iniciando con la mano derecha y luego con la izquierda. Eleve ambos brazos formando un pequeño arco arriba de su cabeza y luego bájelos al lado de su cadera.

Ilustración 18. Movimiento de hombros.



Fuente: <http://oceandrive.com.ve/belleza/en-el-trabajo-tambien-se-pueden-hacer-ejercicios/> Consultado el 13 de abril del 2017.

Movimiento de muñecas: Sentado o de pie lleve las manos, estiradas, al frente. Coloque la mano derecha sobre la izquierda y doble la muñeca izquierda hacia abajo, ayudado por la mano contraria. Sostenga contando hasta 15 segundos. Estando sentado o de pie con la espalda recta lleve uno de sus brazos adelante y con la otra mano lleve su muñeca y dedos hacia arriba. Sostenga contando hasta 15 segundos.

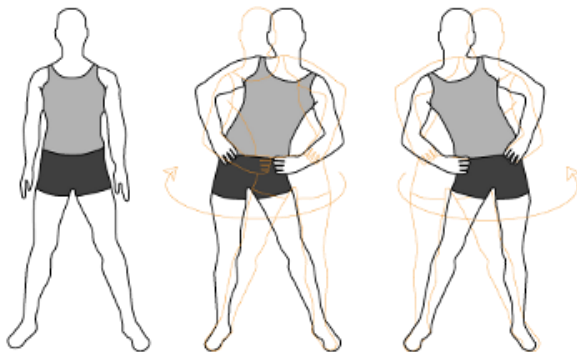
Ilustración 19. Movimiento de muñecas.



Fuente: https://www.drugs.com/cg_esp/ejercicios-de-rango-de-movimiento-activo-ambulatory-care.html Consultado el 13 de abril del 2017

Movimiento de cadera: Inclíne lentamente el tronco a la derecha y luego a la izquierda. Apoyando las manos en la pared balance la pierna lateralmente y luego realice el mismo proceso con la otra pierna.

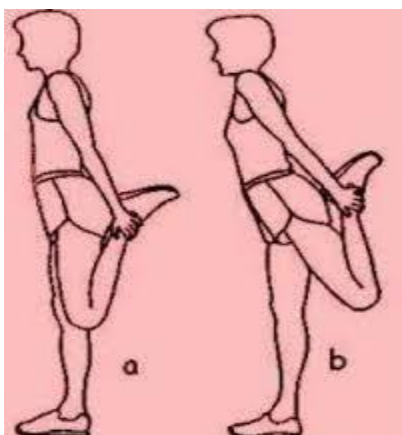
Ilustración 20. Movimiento de cadera.



Fuente: <http://www.hagacalentamiento.com/> Consultado el 13 de abril del 2017.

Movimientos de rodilla: De pie y con la espalda recta, doble una de sus rodillas, aproximando la punta del pie a sus glúteos. Sostenga de 10 a 15 segundos, luego cambie de pierna.

Ilustración 21. Movimiento de rodillas.



Fuente: http://elpais.com/elpais/2015/05/13/buenavida/1431516595_353398.html
Consultado el 13 de abril del 2017

Movimiento de pies: Sentado y con la rodilla extendida realice punta de los dedos hacia arriba y punta de los dedos hacia abajo. Punta de los dedos hacia dentro y punta de los dedos hacia fuera.

Ilustración 22. Movimientos de pies.



Fuente: <https://sites.google.com/site/anatomiafacil33/home/tobillo-pie> Consultado el 13 de abril del 2017

- **Prácticas de autocuidado para prevenir lesiones y enfermedades laborales.**

Finalmente es necesario recomendar a los empleados del restaurante El Palacio del Arroz, adquirir y realizar prácticas de autocuidado para prevenir lesiones o enfermedades profesionales, es importante tomar conciencia que para desempeñarnos adecuadamente en nuestro trabajo es indispensable que nuestro cuerpo y salud se encuentre en las mejores condiciones.

Algunas de estas prácticas de autocuidado para prevenir lesiones o enfermedades profesionales son:

- Para prevenir el dolor de espalda al levantar objetos:

Agáchese doblando las rodillas y mantenga la espalda recta.

Agarre firmemente el objeto.

Acerque el objeto al cuerpo y levántese, haciendo el mayor esfuerzo con las piernas.

No es aconsejable levantar objetos con las piernas estiradas y la espalda doblada, porque puede lesionar su espalda.

- Pautas para tener en cuenta al agacharse:

Su tronco debe estar recto.

Reparta el peso entre sus pies.

Ayúdese con la mano que tenga apoyada.

Busque siempre comodidad.

- Si la labor que realiza es de pie:

Al realizar las pausas utilice un reposapiés para cambiar la posición de las extremidades inferiores.

Apoye alternadamente los pies, para mejorar la postura y evitar molestias en la espalda.

- Si en la labor que realiza permanece sentado:

Mantenga la espalda completamente apoyada en el espaldar y utilice un reposapiés para alternar la posición de las piernas.

No es aconsejable sentarse con el cuerpo doblado o hundido, le puede generar daño en su columna y molestias como el dolor.

- **Programa de dotación de elementos de protección personal.** El programa de dotación de elementos de protección personal se desarrolla con el fin prevenir al colaborador en cuanto accidentes, quemaduras, cortes en su cuerpo, manos, entre otros.

Este programa mide que tanto el colaborador usa los EPP que se le suministran, de qué forma y como es el cuidado que les proporciona a cada uno de ellos con el

fin de brindarle protección personal a cada uno de los colaboradores y así reducir la rotación constante del personal e incapacidades.

- **Objetivo.**

- Identificar y solventar en el restaurante EL PALACIO DEL ARROZ la necesidad de protección personal para todas las áreas en las que sea necesario, para tener un control constante de los riesgos, mediante el suministro, uso y reposición de elementos de protección personal.

- **Responsabilidades del plan de dotación de EPP.**

- Gerencia - Alta dirección: Proporcionar a los trabajadores los elementos y equipos de protección y la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo de las tareas de cada puesto de trabajo así como proporcionar la formación e información necesarias para el correcto uso de los mismos.
- Supervisores: Colaborarán de forma activa con el coordinador del programa de Seguridad y Salud Ocupacional a evaluar los puestos en los que deban utilizarse elementos y equipos de protección personal, así como informar y formar a los trabajadores a su cargo sobre el correcto uso, su mantenimiento y sustitución de aquellos que presenten anomalías o deterioro.
- Los trabajadores son responsables de la utilización de cada uno de los elementos y equipos de protección personal cada que se encuentren expuestos a cualquier tipo de peligro y tener un cuidado y uso correctamente cada uno de los elementos y equipos, así como de ubicarlos después de su utilización en el lugar indicado para ello. También deberán informar de forma inmediata a su jefe de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado que pueda implicar una pérdida de la eficacia.
- Comité paritario de higiene y salud – Coordinador del programa de Salud Ocupacional: Comprobar que los trabajadores utilicen correctamente los elementos de protección personal.

- **Alcance.**

El alcance del plan de dotación de EPP en el restaurante EL PALACIO DEL ARROZ aplica para todas las áreas en donde se requiere esta medida de control ya sean realizadas por los servidores o contratistas.

- **Desarrollo.**

Con base a la matriz de peligros implementada en este trabajo donde se tienen en cuenta las mediciones y cada una de las recomendaciones para el mejoramiento de cada uno de los peligros con el fin de conocer su composición y magnitud.

Adicionalmente para tener en cuenta los elementos de protección más adecuados se tendrá en cuenta lo siguiente.

- Obtener asesoría para una adecuada selección.
- Asegurarse mediante la ficha técnica de cada uno de los EPP que sean fabricados bajo las regulaciones, las normas nacionales o internacionales.
- Establecer pruebas en el lugar de trabajo para determinar confort
- Evaluar el costo de los EPP

Teniendo en cuenta las anteriores directrices el restaurante EL PALACIO DEL ARROZ se tiene los siguientes EPP para usarse en las diversas actividades que se llevan a cabo durante la jornada laboral.

Tabla 26. Descripción Elementos de Protección Personal.

EPP	DESCRIPCIÓN
Zapatos con suelas antideslizantes	• Elaborados en material Croslite™, los zuecos Crocs SPECIALIST son zapatos fuertes con ergonómico estilo italiano. • Estos zapatos cómodos y livianos tienen puntera cerrada y plantilla ortótica. • Resistentes al agua con suela que no deja marcas. Ideales para lucirlos en el trabajo y en la casa.
Guantes con material de acero inoxidable	• Peso aproximado 100 GR • Guantes en malla elaborados en acero inoxidable. • Ideal para carniceros, cortadores de tela, cualquier oficio que pueda proteger las manos de riesgos. • Correa en nylon para ajustar en la muñeca y brindar mayor seguridad ambidiestros.
Mascarillas desechables	• Mascarilla cónica desechable. • Fabricada en polipropileno. • Sujeción elástica, adaptación perfecta a la cara. • Libre de fibra de vidrio y alergénicos. • Auto filtrante desechable de confort e higiene.

Delantal	• Confeccionados con material vinílico con soporte textil en poliéster para evitar el desgarre. • Buena resistencias físicas • Buena resistencia al desgaste por uso correcto • Colores firmes y durables que no decoloran ni se transfiere a otros materiales. Disponible en amarillo-negro-blanco • Calibre 25(0.58mm) industrial. • Costuras con sistema de electro sellado, impiden filtraciones en las uniones. • Por requerimientos del cliente se pueden aplicar refuerzos • Medidas Dimensionales: 82 cm de largo por 115 cm de ancho. • Con tiras de sujeción en el cuello y cintura, hebillas plásticas.
Gorros para la cabeza	• Medida universal • Material poliéster/Nylon. • Áreas de contacto directo con los alimentos (industria cárnica, pesqueras, lácteas, conservas) o como elemento de protección laboratorios/hospitales etc.

Fuente: Elaboración propia.

• Suministro y reposición de EPP.

Los EPP se suministrarán a los servidores al momento de ser contratados, según las actividades de cada servidor, daño o deterioro del implemento, de esta manera:

Tabla 27. Suministro y reposición de EPP

EPP CARGO	GUANTES DE ACERO	GORROS	DELANTAL	MASCARILLAS DESECHABLES	ZAPATOS CON SUELA ANTIDESLIZANTES	CASCOS Y CHALECOS
Administrativos	No aplica	1 Unid en caso de entrar al área de producción	No aplica	1 Unid en caso de entrar al área de producción	1 Par anual	No aplica
Producción	1 par	1 Unid	1 Unid	1 Unid semanal	1 Par anual	No aplica
Logística.	No aplica	1 Unid en caso de entrar al área de producción	No aplica	1 Unid en caso de entrar al área de producción	1 Par anual	1 de cada uno.

Fuente: Elaboración propia.

La reposición se hará según las necesidades de cada persona, la solicitud de reposición de EPP requeridos para el desarrollo de una determinada actividad se hará directamente al coordinador de grupo administrativo o de talento humano.

La persona encargada de suministrar a los servidores del palacio del arroz los elementos de protección personal, debe hacer diligenciar un formato por parte de cada uno de los colaboradores donde este firme el recibido de los EPP, esto con el fin de dejar un registro como evidencia de la entrega de los Elementos de Protección solicitados o necesarios para la ejecución de la determinada tarea o actividad.

- **Capacitación en el uso y manejo adecuado de los EPP.**

Se brindará capacitación a los colaboradores del restaurante EL PALACIO DEL ARROZ sobre el uso correcto y mantenimiento de los EPP. Las capacitaciones deben incluir información que explique cuando y que EPP deberían usarse, porque este debería usarse, material audiovisual de sensibilización de ser necesario. Como evidencia de esta formación se deberá firmar un formato de registro de asistencia.

Esta capacitación se deberá dictar mínimo 1 vez al año para prevenir al colaborador de cualquier tipo de futuros accidentes laborales.

- **Seguimiento.**

Con el fin de monitorear el correcto uso de los EPP y ayudar así la disminución del nivel de riesgo que implica para cada uno de los colaboradores y/o visitantes estar expuestos a los peligros, se llevarán a cabo inspecciones de EPP periódicamente, estas actividades de inspección se programarán en el cronograma de actividades del respectivo programa.

- **Revisión.**

Este plan deberá revisarse anualmente para determinar las necesidades de cambios en cada una de sus actividades o adicionar nuevas, así como la actualización de la normatividad que rige el uso de EPP.

- **Responsabilidad y recursos.**

La responsabilidad del plan de dotación de EPP está a cargo de la administración actual y del equipo de Talento humano encargándose de suministrar a sus servidores los EPP requeridos para el desarrollo de las actividades a desempeñar diariamente o porque la actividad que va a desarrollar lo requiere.

- **Indicadores.**

- Indicador de cumplimiento de inspecciones = $\frac{\text{Número de inspecciones ejecutadas}}{\text{Número de inspecciones programadas}} \times 100$

- Indicador de uso adecuado de EPP = $\text{Número de colaboradores que utilizan correctamente los EPP} / \text{Número de colaboradores inspeccionados} * 100$

3.2.11.4 Programa de señalización de área y capacitación. La señalización es un aspecto de mucha importancia en la seguridad e higiene en general. Símbolos de seguridad, advertencia o cualquier otro tipo de aviso abundan en la vida diaria, pero algunas de estas señales aparte de indicar información, pueden salvar vidas de la gente en el trabajo y es por eso que es de mucha importancia el estudio de este tipo de señalización.

La señalización de un área puede ser utilizada como medida correctiva o medida preventiva en el ambiente laboral, así mismo ayuda de manera preventiva a que ocurran accidentes o incidentes

Este programa se implementa en la empresa El Palacio del Arroz ya que es de vital importancia señalar cada una de las áreas que se encuentran en la empresa para evitar cualquier tipo de accidente o incidente ya sea de tipo natural, biológico, entre otros. De esta misma manera es de vital importancia capacitar a todos sus colaboradores del significado de las señalizaciones y su importancia.

- **Objetivo.**

Proporcionar seguridad en toda la organización estableciendo las señalizaciones adecuadas para cada una de las áreas para evitar la mayor accidentalidad posible.

- **Objetivos específicos.**

- Determinar todas las áreas donde sea necesaria la implementación de la señalización.
- Establecer las señalizaciones en las áreas.
- Capacitar al colaborador en cuanto a cada una de las señalizaciones que se adecuen en el restaurante.

- **Responsabilidades del programa de señalización y capacitación.**

- Gerencia – Alta dirección: Proporcionar a todos los colaboradores las indicaciones, recomendaciones y cuidados que deben tener con respecto a cada una de las señalizaciones que se adecuen dentro del restaurante, proporcionando así la prevención de futuros accidentes.

- **Colaboradores:** Colaborar de forma activa previniendo a sus compañeros de trabajo cuando estos no cumpla con la prevención que se les brindo en las capacitaciones en el programa de señalización y capacitación.

- **Alcance.**

El alcance del plan de señalización en el restaurante EL PALACIO DEL ARROZ aplica para todas las áreas en donde se requiere esta medida de control ya sean realizadas por los servidores o contratistas.

- **Desarrollo.**

Con base a la matriz de peligros implementada en este trabajo donde se tienen en cuenta las mediciones y cada una de las recomendaciones para el mejoramiento de cada uno de los peligros con el fin de conocer su composición y magnitud.

- **Capacitación de señalización.**

Se brindara capacitación a los colaboradores del restaurante EL PALACIO DEL ARROZ sobre la señalización de cada una de las áreas, los cuidados y prevenciones que tienen que tener al estar en ellas. Las capacitaciones deben incluir información que explique qué prevenciones tener en cada área, que uso de EPP deben incluir, porque se debería usarse, material audiovisual de sensibilización de ser necesario. Como evidencia de esta formación se deberá firmar un formato de registro de asistencia.

Esta capacitación se deberá dictar mínimo 1 vez al año para prevenir al colaborador de cualquier tipo de futuros accidentes laborales y en caso de ingreso de un nuevo colaborador.

- **Seguimiento.**

Con el fin de monitorear la adecuada información que se dio y ayudar así la disminución del nivel de riesgo que implica para cada uno de los colaboradores, se llevaran a cabo inspecciones de la señalización semestralmente, estas actividades de inspección se programaran en el cronograma de actividades del respectivo programa.

- **Revisión.**

Este plan deberá revisarse anualmente para determinar las necesidades de cambios en cada una de sus actividades o adicionar nuevas, así como la actualización de la normatividad que rige tener señalización.

- **Responsabilidad y recursos.**

La responsabilidad del plan de señalización está a cargo de la administración actual y del equipo de Talento humano encargándose de suministrar a sus servidores la señalización adecuada requerida para el mejor desarrollo de las actividades a desempeñar diariamente.

- **Programa de orden y aseo restaurante El Palacio del Arroz.**

El orden y aseo dentro del lugar de trabajo del restaurante El Palacio del Arroz sede Cartago, es un factor condicionante, no solo por aspecto estético o comodidad o la facilidad al encontrar elementos que son de uso continuo, sino que además aporta a la credibilidad del cliente a la hora de comprar, a la buena adaptación y al gusto del colaborador por hacer parte de la organización, aporta también a una reducción de accidentes ya que al ser un sitio organizado, la probabilidad de caídas y lesiones en general es menor a lo que se viene manejando en la actualidad.

La falta de orden y aseo en las áreas de trabajo tales como administración y producción del restaurante, es un condicionante para la ocurrencia de cualquier tipo de accidente y en su defecto un aumento de que las condiciones y causas de los riesgos físicos, locativos, biológicos aumente por la falta del mismo.

El programa de Orden y Aseo Antes de ser aplicado debe ser comunicado y enseñado a todos los empleados del restaurante El Palacio del Arroz de manera que se comience a crear conciencia sobre su utilidad, se deberá realizar unas reuniones informativas y aclaratorias sobre la metodología que se estará utilizando de manera que todos y cada uno de los colaboradores hagan aportes contribuyendo a la educación y mejoramiento del mismo.

- **Objetivo.**

Establecer e implementar el Programa de Orden y Aseo, con el fin de mejorar y mantener buenas condiciones de organización, orden y limpieza en cada una de las áreas y procesos del Restaurante que contribuya a una mejor realización de las tareas.

- **Alcance**

El programa de Orden y Aseo está dirigido a todos los empleados del Restaurante El Palacio del Arroz, particularmente es necesario que las áreas administrativas y producción mantengan en total limpieza.

- **Requisitos.**

- Compromiso y apoyo total de la administración y gerencia del Restaurante.
- Asignación de presupuesto para pequeñas reformas o compra de materiales.

- Disponer de los elementos necesarios antes de iniciar la campaña (canecas de basura, carteles, señalización).
- Nombrar una persona que realice visitas y asesorías a cada área del Restaurante para evaluar el progreso en la aplicación del plan de Orden y Aseo.

- **Metodología**

Una vez tomada la decisión de iniciar con la aplicación del programa de Orden y Aseo, se recomienda implementar semanalmente uno de los pasos, se deberá hacer revisión permanente del proceso en cada área y se publicaran las fallas encontradas con el ánimo de corregirlas, igualmente se exaltarán los principales logros en cada sección y la persona que sobresalga por su entusiasmo, creatividad y ayuda, de esta manera se podrá garantizar una buena retroalimentación que permita la eficiencia del programa.

Cuando haya sido implementado todos los pasos, se hará una revisión periódica para reforzar la metodología y para que los logros obtenidos no sean descuidados recayendo en errores pasados

- **Pasos.**

1. Eliminar todo lo innecesario.

Hacer un inventario del puesto de trabajo para sacar todo lo que no tenga relación con él.

Se realizará un reciclaje de estos materiales, muebles o equipos utilizándolos en otra área donde si sean de utilidad, o si es material reciclable venderlo, lo que no sirva y no se pueda reciclar es necesario desecharlo.

2. Asignar un lugar para cada cosa.

Marcar el área donde debe ir cada herramienta o equipo. De esta forma se precisará a regresarla siempre a su sitio.

Tener a mano lo que más se necesite y utilice, y una vez se desocupe regresarlo a su puesto.

3. Mantener limpio su sitio de trabajo incluyendo las herramientas y equipos.

Asignar un sitio para la caneca de basura. Señalice y coloque avisos donde deben permanecer, asignar botes para plástico, cartón, vidrio y material que se pueda usar como abono cada uno de ellos con su respectivo nombre y asegure que estén siempre tapadas.

No tirar la basura al piso. Utilizar las canecas.

4. Crear una cultura de reciclaje
Disponer diferentes tipos de recipientes
5. Conservar todo lo suyo organizado
Antes de terminar su labor, organizar su puesto de trabajo, limpie su máquina, herramientas y escritorios antes de terminar su jornada laboral.

- **Metodología de las 5S**

Para apoyar el programa de Orden y Aseo que se planea para el Restaurante El Palacio del Arroz, se recomienda dar uso de la estrategia de las 5S⁶⁰, es una metodología de trabajo totalmente comprobada y difundida alrededor del mundo, considerada como una herramienta gerencial con enfoque japonés para la mejora de calidad y productividad, fomentando una cultura de mejoramiento continuo mediante la participación activa del personal, que ha servido como complemento para adoptar e implementar otras herramientas gerenciales.

Gracias a la articulación de esta estrategia en los procesos del restaurante El Palacio del Arroz, se incitara a la creación de un ambiente laboral agradable en el Restaurante, en el cual se lograra que todas las áreas de la empresa se involucren y se comprometan con las actividades de mejora, aportando al trabajo en equipo, la comunicación y la importancia del compromiso de la Dirección, a fin de que se genere un ambiente altamente motivado y productivo y por ende se transforma en una ventaja competitiva en cuanto a orden y aseo de otros restaurantes.

Las 5S es una metodología práctica para el establecimiento y mantenimiento del lugar de trabajo bien organizado, ordenado y limpio, a fin de mejorar las condiciones de seguridad, calidad en el trabajo y en la vida diaria. Está integrado por cinco palabras japonesas que inician con la letra “s”, que resumen tareas simples que facilitan la ejecución eficiente de las actividades laborales.

Acarrea las siguientes ventajas: Mayor rendimiento, Mayor cumplimiento, Mayor compromiso, Mejores resultados, Mayor calidad, Mayor seguridad.

⁶⁰ La estrategia de las 5s, una metodología que te ayudara a mejorar tu estación de trabajo, Emprendices. [En línea] Disponible en: <https://www.emprendices.co/estrategia-de-las-5s-metodologia-mejorar-estacion-de-trabajo/> [Consultado 07 de abril del 2017]

Esta metodología se desarrolla en los siguientes cinco pasos⁶¹:

1. SEIRI (Eliminar). La primera “S” se refiere a eliminar de la sección de trabajo todo aquello que no sea necesario. Este paso de orden es una manera excelente de liberar espacios, desechando cosas, además también ayuda a eliminar la mentalidad de “Por Si Acaso”.
2. SEITON (Orden). Es la segunda “S” y se enfoca a sistemas de almacenamiento eficiente y efectivo. “Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar.”, ¿Qué necesito para hacer mi trabajo?, ¿Dónde lo necesito tener?, ¿Cuántas piezas de ello necesito?
3. SEISO (Limpiar). Una vez que ya hemos eliminado la cantidad de estorbos y hasta basura, y localizado lo que sí necesitamos, estamos en condiciones de realizar una súper-limpieza de la sección.

Cuando se logre por primera vez, habrá que mantener una diaria limpieza a fin de conservar el buen aspecto y de la comodidad alcanzada con esta mejora. Se desarrollará en los trabajadores un sentimiento de orgullo por lo limpia y ordenada que tienen su sección de trabajo.

Este paso de limpieza realmente desarrolla un buen sentido de propiedad en los trabajadores. Al mismo tiempo comienzan a resultar evidentes problemas que antes eran ocultados por el desorden y suciedad. Por ejemplo riesgos de contaminación, riesgos locativos, etc. Estos elementos, cuando no se atienden, pueden llevarnos a un fallo o accidente en las actividades desarrolladas en la institución.

4. SEIKETSO (Estandarizar). Al implementar las 5S's, nos debemos concentrar en estandarizar las mejores prácticas en cada sección de trabajo. Dejemos que los trabajadores participen en el desarrollo de estos estándares o normas. Ellos son muy valiosas fuentes de información en lo que se refiere a su trabajo, pero con frecuencia no se les toma en cuenta.
5. SITSUKE (Disciplina). Esta será, con mucho, la “S” más difícil de alcanzar e implementar debido a que la naturaleza humana es resistir el cambio. La Disciplina consiste en establecer una serie de normas o estándares en la organización de la sección de trabajo.

La implantación de la metodología de las 5S's eleva la moral, crea impresiones positivas en los usuarios y aumenta la eficiencia de las actividades de la institución. No solo los trabajadores se sienten mejor en su lugar de trabajo, sino

⁶¹ Ibid. Emprendices [En línea] Disponible en: <https://www.emprendices.co/estrategia-de-las-5s-metodologia-mejorar-estacion-de-trabajo/> [Consultado el 07 de abril del 2017]

que el efecto de superación continua genera menores desperdicios, así como una mejor calidad en el servicio, con el fin último de hacer del hogar infantil una institución competitiva en el mercado.

Una vez implementados los pasos de la metodología de las 5 S, se recomienda socializar, realizar seguimiento y retroalimentación del Programa de Orden y riesgos que pueden acarrear enfermedades o accidentes laborales, que en muchas ocasiones por falta o fallas en el mismo orden y aseo de todos los sitios y ambientes del hogar infantil pueden llegar a ocasionarse.

- **Programa de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos del Restaurante El Palacio del Arroz.** El plan de mantenimiento preventivo es desarrollado con el fin de mantener los implementos de uso diario como son los fogones, hoyas, implementos de corte, entre otros; en un estado apto para el uso de los colaboradores para evitar cualquier tipo de peligrosidad.

- **Objetivo.**

Establecer un programa de mantenimiento preventivo y correctivo a los equipos del restaurante El Palacio del arroz, con el personal propio.

- **Áreas de aplicación.**

Todas las áreas a las cuales sus equipos de uso diario sean necesarios aplicárseles un mantenimiento correctivo o preventivo, especialmente el área de producción.

- **Responsables del proceso**

Tabla 30. Responsables del proceso.

INSTALACIONES.	ÁREA	RESPONSABLE
• Conexiones en buen estado • Alarmas contra robo funcionando • Herramientas para el buen funcionamiento del cargo.	Área Administrativa.	• Gerencia • Administrador a cargo. • Auxiliar Técnico.
• Conexiones en buen estado • Alarmas contra robo funcionando • Equipos para el buen funcionamiento del cargo.	Área de Producción.	• Gerencia. • Administrador a cargo o jefe de área. • Auxiliar Técnico.
• Equipos para el buen funcionamiento del cargo.	Área de Logística	• Auxiliar logística. • Auxiliar técnico.

Fuente: Elaboración propia.

- **Procedimientos.**

- Al localizar una posible avería se le informara al jefe inmediato de la falla que está teniendo dicho equipo.
- El personal del área afectada, dará informe al personal técnico de que es lo que está sucediendo con el equipo que se reporta con fallas.
- Si es pertinente se realizara un diagnóstico. El técnico tratara de identificar rápidamente la falla, identificar si es urgente o no y tratar de solucionar la avería.
- Notificar a la alta gerencia sobre la falla y si se repite, tratar de cambiar los equipos que están fallando para el mejoramiento de la producción.

- **Programa para la prevención y atención de emergencias Restaurante El Palacio del Arroz.** Toda organización tiene la responsabilidad y la obligación legal de estar preparada para atender las emergencias que se puedan presentar, documentando e implementando un Plan de Emergencia. El impacto de estas situaciones de emergencia puede variar dependiendo del estado de vulnerabilidad de la organización y de la aplicación efectiva de su plan.

La preparación y respuesta ante emergencias es muy importante, debido a las consecuencias legales y económicas que puede generar el no tener un plan de emergencia bien estructurado. En especial, porque se reducen los riesgos asociados con la pérdida de vidas humanas, pérdidas económicas por daños materiales, afectación del medio ambiente, demandas civiles, penales y la pérdida de imagen por una emergencia mal atendida.

Por este motivo, debe ser una prioridad de todo empleador prepararse para atender las posibles emergencias, independientemente de la complejidad de su actividad económica. Es mejor tomar medidas para afrontar algo que pueda no suceder, a que suceda algo para lo que la organización no está preparada.

Por lo anterior el RESTAURANTE EL PALACIO DEL ARROZ, se propone el siguiente Plan de emergencia, el cual tiene como fuente el modelo suministrado por la ARL POSITIVA⁶², administradora de riesgos a la cual está afiliada la

⁶² ARL Positiva, Plan básico de emergencias [En línea] Disponible en: file:///C:/Users/User/Downloads/PLAN_DE_EMERGENCIAS_PALMA_REAL_2015.pdf [Consultado el 29 de mayo del 2017]

empresa. Este documento proporciona los lineamientos necesarios para la preparación y respuesta a las emergencias que pueden afectar a la empresa.

- **Objetivo General**

Disponer de una estructura que defina las acciones necesarias para prevenir y/o afrontar una situación de emergencia en el Restaurante El Palacio del Arroz, que evite pérdidas humanas y económicas, haciendo uso de los recursos existentes y dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.

- **Objetivos Específicos**

- Establecer los factores de riesgo existentes que puedan generar emergencias.
- Determinar el grado de vulnerabilidad ante dichas emergencias.
- Lograr que todas las áreas, estén adecuadamente preparadas para manejar emergencias y salvaguardar la seguridad y la salud de los empleados, sus familias, clientes, contratistas y la comunidad.
- Proteger los activos y bienes de la empresa y el medio ambiente.
- Establecer la organización administrativa y operativa que determine responsabilidades de dirección, supervisión y ejecución de las acciones durante situaciones de Emergencia.
- Establecer los canales de comunicación durante la emergencia y activar una respuesta rápida y eficiente.
- Preservar la buena imagen del Restaurante ante la comunidad en la eventualidad de un siniestro.

- **Alcance**

El Plan de Emergencia es un instrumento de prevención y respuesta que permite minimizar riesgos y consecuencias, frente a la ocurrencia de una emergencia, a través de la correcta y óptima utilización de los recursos propios y la adecuada coordinación de los recursos externos que deban emplearse.

El presente Documento aplica para El Restaurante El Palacio del Arroz está ubicado en la Calle 9 # 5 – 86 del Barrio Centro, en el municipio de Cartago Valle del Cauca, Perímetro Central.

- **Descripción del restaurante el palacio del arroz.**

- **Ubicación Geográfica**

El Restaurante El Palacio del Arroz está ubicado en la Calle 9 # 5 – 86 del Barrio Centro, en el municipio de Cartago Valle del Cauca, Perímetro Central.

Ilustración 23. Mapa Cartago - Valle.



Fuente: Instituto Geográfico Agustín Codazzi

- **Entorno**

Las actividades económicas alrededor de la sede del Restaurante El Palacio del Arroz son las siguientes:

- Actividad económica de alimentos (Restaurante).
- Actividad económica de turismo (Hoteles).
- Actividades económica de comercio (tiendas de ropa, electrodomésticos entre otros)

- **Vías de Acceso**

El Restaurante cuenta con una sola vía de acceso.

- **Análisis de vulnerabilidad**

- **Elementos estructurales**

El Restaurante El Palacio del Arroz es una edificación de vivienda modificada, es una construcción en donde se intervinieron los muros de la vivienda para así crear su única planta como una planta libre para optimizar el espacio, su fachada es doble para así tener mayor entrada de personas.

Características de la construcción y tipo de acabados: Cimentación en concreto armado, muros divisorios dentro de la edificación fueron eliminados y fachada y muros perimetrales en ladrillo, revocado, estucado y pintado, pisos en cerámica, techo externo en tejas de barro, con inclinación, ventanearía y puerta peatonal carpintería metálica y vidrio, baños en enchapes cerámicos y carpintería metálica, en la área de producción algunas de las paredes son estructuras livianas en paneles de yeso y sostenidas con estructuras metálicas en aluminio y su acabado es sellado de juntas con cinta maya y en una aplicación de estuco o yeso y un acabado de normal de pintura, la unión de los techos tienen vigas canales recogen el agua lluvia, desplazándola hacia una tubería sanitaria de 2 pulgadas de PVC y color naranja.

- **Antecedentes de emergencia**

En el restaurante El Palacio del Arroz, no se han presentado emergencias.

- **Inspección a las instalaciones**

Se realizó el recorrido por todas las instalaciones del Restaurante para identificar las diferentes amenazas.

Tabla 28. Identificación de amenazas.

TIPO DE AMENAZAS	AMENAZAS
Amenazas de origen natural	Sismos Vientos/Vendavales Lluvias/Granizadas
Amenazas de origen antrópico	Incendio Explosión Accidentes vehiculares
Tecnológicos	
Sociales	Asalto/Hurto

Fuente: elaboración propia.

- **Valoración de amenazas.**

$$R = A \times V$$

En donde **R** = riesgo, **A** = amenaza y **V** = vulnerabilidad, y para poder realizar esta operación es necesario darle valores a la amenaza y a la vulnerabilidad, y para ello se utiliza las escalas de Probabilidad para la amenaza y la escala de gravedad para la vulnerabilidad.

- **Escala de probabilidad (Amenaza)**

Con esta escala se analiza la probabilidad de ocurrencia de los siniestros o emergencias para el Restaurante El Palacio del Arroz. La cual se calcula con la siguiente tabla:

Tabla 29. Escala de probabilidad.

CONCEPTO	CALIFICACIÓN
Baja	1
Mediana	2
Media- Alta	3
Alta	4

Fuente: ARL Positiva.

- **Escala de gravedad (Vulnerabilidad)**

Esta escala evalúa el grado de afectación de las amenazas para el Restaurante y se define utilizando las siguientes tablas:

- Factor Humano

Tabla 30. Factor humano.

GRAVEDAD	CONCEPTO	CALIFICACIÓN
INSIGNIFICANTE	Sin lesiones o lesiones sin incapacidad	1
RELEVANTE	Lesiones leves incapacitantes	2
CRÍTICO	Lesiones graves	3
CATASTRÓFICO	Muerte	4

Fuente: ARL Positiva.

- Factor Recurso Sobre la Propiedad

Tabla 31. Factor recurso sobre la propiedad.

GRAVEDAD	CONCEPTO	CALIFICACIÓN
INSIGNIFICANTE	Dstrucción 20% de las Instalaciones	1
RELEVANTE	Dstrucción 30% de las Instalaciones	2
CRÍTICO	Dstrucción 40% de las Instalaciones	3
CATASTRÓFICO	Dstrucción > 50% de las Instalaciones	4

Fuente: ARL positiva.

- Factor Recurso Sobre el Negocio

Tabla 32. Recurso sobre el negocio.

GRAVEDAD	CONCEPTO	CALIFICACIÓN
INSIGNIFICANTE	Menor de \$ 500.000.000	1
RELEVANTE	Entre \$500.000.000 y \$999.000.000	2
CRÍTICO	Entre \$ 1.000.000.000 y \$ 1.999.000.000	3
CATASTRÓFICO	Entre \$ 2.000.000.000 y \$ 4.000.000.000	4

Fuente: ARL Positiva.

- Factor Sistemas y Procesos

Tabla 33. Sistemas y procesos

GRAVEDAD	CONCEPTO	CALIFICACIÓN
INSIGNIFICANTE	Suspensión hasta (2) dos días.	1
RELEVANTE	Suspensión entre (3) tres a (5) cinco días.	2
CRÍTICO	Suspensión de (6) seis a (9) nueve días.	3
CATASTRÓFICO	Suspensión mayor a (9) nueve días.	4

Fuente: ARL Positiva.

- Factor Ambiental

Tabla 34. Ambiental.

GRAVEDAD	CONCEPTO	CALIFICACIÓN
INSIGNIFICANTE	No hay contaminación significativa	1
RELEVANTE	Fuentes en áreas internas solamente.	2
CRÍTICO	Fuentes en áreas secundarias o áreas externas	3
CATASTRÓFICO	Fuentes que afectan la comunidad	4

Fuente: ARL Positiva.

Una vez se evalúa la probabilidad y la gravedad, se procede a resolver la ecuación: $R=P \times G$ y a interpretar su resultado mediante la matriz de vulnerabilidad, que indicará qué tan crítica o no, es la amenaza evaluada. Utilizando la siguiente tabla.

Tabla 35. Análisis de vulnerabilidad.

ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD		
	0 a 33 %	Baja Vulnerabilidad
	34 a 66 %	Media Vulnerabilidad
	67 a 100 %	Alta Vulnerabilidad

Fuente: ARL Positiva.

- Matriz de Vulnerabilidad

Tabla 36. Priorización de amenazas.

PRIORIZACIÓN DE LA AMENAZA					
		GRAVEDAD			
		1	2	3	4
PROBABILIDAD		Insignificante	Relevante	Crítico	Catastrófico
1	Baja	5%	10%	15%	20%
2	Mediana	10%	20%	30%	40%
3	Media-alta	15%	30%	45%	60%
4	Alta	20%	40%	60%	80%

Fuente: ARL Positiva.

Al tener claro el proceso que se debe llevar a cabo para tener en cuenta el nivel de vulnerabilidad, se procede a la aplicación de cada uno de los ítems de acuerdo a lo anteriormente explicado.

○ Impacto Humano.

Tabla 37. Aplicación impacto humano

TIPO DE AMENAZA	PROBABILIDAD	IMPACTO SER HUMANO	VULNERABILIDAD	PORCENTAJE
SISMO	3	3	9/20	45%
VIENTOS/VENDA VALES	2	2	4/20	20%
LLUVIAS/GRANIZADA	3	2	6/20	30%
INCENDIO	3	3	9/20	45%
EXPLOSIÓN	3	3	9/20	45%
ACCIDENTES VEHÍCULOS	2	2	4/20	20%
ASALTO/HURTO	2	1	2/20	10%

Fuente: Elaboración propia con base a ARL Positiva.

○ Impacto a la Propiedad

Tabla 38. Aplicación impacto propiedad.

TIPO DE AMENAZA	PROBABILIDAD	IMPACTO R. PROPIEDAD	VULNERABILIDAD	PORCENTAJE
SISMO	3	1	3/20	15%
VIENTOS/VENDA VALES	2	1	2/20	10%
LLUVIAS/GRANIZADA	3	1	3/20	15%
INCENDIO	3	1	3/20	15%
EXPLOSIÓN	3	1	3/20	15%
ACCIDENTES VEHÍCULOS	2	1	2/20	10%
ASALTO/HURTO	2	1	2/20	10%

Fuente: Elaboración propia con base a ARL Positiva

- Recuperación del Negocio

Tabla 39. Aplicación recuperación del negocio.

TIPO DE AMENAZA	PROBABILIDAD	IMPACTO R. NEGOCIO	VULNERABILIDAD	PORCENTAJE
SISMO	3	3	3/20	45%
VIENTOS/VENDAVALS	2	1	2/20	10%
LLUVIAS/GRANIZADA	3	1	3/20	15%
INCENDIO	3	3	9/20	45%
EXPLOSIÓN	3	3	9/20	45%
ACCIDENTES VEHÍCULOS	2	2	4/20	20%
ASALTO/HURTO	2	1	2/20	10%

Fuente: Elaboración propia con base a ARL Positiva.

- Impacto al Negocio

Tabla 40. Aplicación impacto al negocio.

TIPO DE AMENAZA	PROBABILIDAD	IMPACTO SISTEMAS Y PROCESOS	VULNERABILIDAD	PORCENTAJE
SISMO	3	3	9/20	45%
VIENTOS/VENDAVALS	2	1	2/20	10%
LLUVIAS/GRANIZADA	3	1	3/20	15%
INCENDIO	3	3	9/20	45%
EXPLOSIÓN	3	3	9/20	45%
ACCIDENTES VEHÍCULOS	2	2	4/20	20%
ASALTO/HURTO	2	1	2/20	10%

Fuente: Elaboración propia con base a ARL Positiva.

○ Impacto Ambiental

Tabla 41. Aplicación impacto ambiental

TIPO DE AMENAZA	PROBABILIDAD	IMPACTO AMBIENTAL	VULNERABILIDAD	PORCENTAJE
SISMO	3	2	6/20	30%
VIENTOS/VENDAUALES	2	2	4/20	20%
LLUVIAS/GRANIZADA	3	2	6/20	30%
INCENDIO	3	3	9/20	45%
EXPLOSIÓN	3	3	9/20	45%
ACCIDENTES VEHÍCULOS	2	2	4/20	20%
ASALTO/HURTO	2	1	2/20	10%

Fuente: Elaboración propia con base a la ARL Positiva.

○ Evaluación de la amenaza

Tabla 42. Aplicación matriz de vulnerabilidad.

MATRIZ DE VULNERABILIDAD								
PROBABILIDAD		GRAVEDAD					% Total	INTERP.
		SER HUMANO	R PROPIEDAD	R EN EL NEGOCIO	SIST Y PROC	AMBIENTAL		
NATURALES	TOTAL	3	3	2	2	2		
SISMO	3	45%	45%	30%	30%	30%	36%	MEDIA
VIENTOS VENDAUALES ○	3	45%	45%	30%	30%	30%	36%	MEDIA
LLUVIAS GRANIZADAS ○	3	45%	45%	30%	30%	30%	36%	MEDIA
TECNOLÓGICOS								
INCENDIO	3	45%	45%	30%	30%	30%	36%	MEDIA
EXPLOSIÓN	3	45%	45%	30%	30%	30%	36%	MEDIA
ACCIDENTES VEHICULARES	2	30%	30%	20%	20%	20%	24%	BAJA

SOCIALES								
ASALTO-HURTO	1	15%	15%	10%	10%	10%	12%	BAJA

Fuente: Elaboración propia con base a la ARL Positiva.

Se concluye que el plan de emergencia debe orientarse detalladamente hacia los procedimientos de respuesta frente a las amenazas de vulnerabilidad media.

- **Brigadas de emergencia**

Lo integra el personal administrativo de alto orden Jerárquico de la empresa (Gerente, Administrador), quienes serán los máximos representantes de la empresa en el desarrollo de este Plan de Prevención y Atención de Emergencia y su función es garantizar el cumplimiento del programa de preparación para emergencias asegurando los medios administrativos, financieros y técnicos necesarios para su implementación, mantenimiento y puesta en práctica.

El Comité de Emergencias del Restaurante El Palacio del Arroz, estará conformado por las siguientes personas:

Tabla 43. Comité de emergencia.

CARGO	RESPONSABLE	SUPLENTE	ÁREA
Coordinador General del Plan de Emergencias	Andrés Felipe Arango Ríos	Jessica Sánchez	Asistente Administrativa
Coordinador General de Evacuación.	Andrés Felipe Arango Ríos	Jessica Sánchez	Asistente Administrativa
Coordinador General de la Brigada de Emergencias	Maylled González	Jessica Sánchez	Asistente Administrativa

Fuente: elaboración propia.

Listado General de Brigadistas del Restaurante El Palacio del Arroz con base a la encuesta de salud aplicada el 8 de febrero del 2017

- Jaqueline Montoya
- Ricardo Alonso Cruz
- Jaime Rivera

- Paola Sánchez
- Luz Marina Cardona
- Maylled González
- Diana Marcela Castaño
- Jessica Sánchez
- Jessica Blandón
- Luz Adíela Ospina
- John Jairo Cano

- **Funciones y responsabilidades**

Comité Operativo de Emergencia. Sus funciones específicas son:

- Asumir la dirección y control de la emergencia, en su respectivo puesto de comando.
- Determinar si la emergencia requiere evacuación total, parcial o no requiere evacuación del personal. El COE tiene plena autonomía para decidir cómo proceder en caso de una emergencia.
- Ordenar la activación de la alarma, en caso de una evacuación total por sismo o incendio grande.
- Hacer cumplir la operatividad del plan de acuerdo a la política de planes de emergencia y salud ocupacional de la empresa y promover su divulgación al personal.
- Asegurar que se mantengan los correctivos del plan de emergencias.
- Asegurar la actualización del documento del plan de emergencias.
- En caso de abrir o cambiar de sede, tener en cuenta el análisis de riesgos de la nueva sede para decidir la ubicación de ésta.
- Establecer vínculos con los organismos de socorro de la ciudad para poner en práctica la ayuda que se requiera en las emergencias.
- Informar a la ARP el regreso a la normalidad después de atendida una emergencia.

Comité Paritario de Salud Ocupacional – COPASO –

El Comité tiene la siguiente función, con respecto al plan de emergencia:
Promover la divulgación del Plan de Emergencia en todas sus fases.

Jefe de Brigadas

Es el máximo responsable de dirigir las acciones en una emergencia que implique una respuesta operativa especializada, hasta que hagan presencia las autoridades o los organismos de socorro externos, momento en el cual deben entregar este manejo a los respectivos responsables sin dejar de ser apoyo y fuente de información para una respuesta adecuada. Adicionalmente debe asumir el control

y manejo de las comunicaciones dentro de la sede en caso de emergencia. Reporta sus actividades directamente al comité de emergencia.

Antes del evento

- Debe actuar siempre dentro de un espíritu de grupo, valorar los aportes de sus compañeros de comité y de otras instancias técnicas, son la base para evitar decisiones erradas en momentos críticos.
- Debe Asistir y participar activamente en las reuniones de actualización y seguimiento de los planes organizados por el comité.
- Debe Asegurarse que el plan se mantenga actualizado y correctamente implementado en cuanto a divulgación entre los ocupantes habituales de las instalaciones y disponibilidad permanente y en excelentes condiciones de los recursos materiales con base en los cuales fue diseñado.
- Debe Garantizar el cumplimiento en todo momento de las normas preventivas mínimas de seguridad relacionadas con las principales fuentes de riesgo presentes en las instalaciones.
- Debe Garantizar que se mantenga al día el listado de centros de atención con los que la empresa tenga convenios y servicios a donde se puedan remitir de urgencia.
- Es el responsable de mantener el número de brigadistas de acuerdo con las necesidades de cubrimiento de la empresa y además debe garantizar que estos cubran la jornada de trabajo.

Durante el evento

- Cuando les sea comunicada una situación de emergencia, el jefe de la brigada debe indagar sobre las siguientes situaciones:
 - Tipo de Emergencia y ubicación.
 - Quien notifica y desde donde.
 - Hora de la notificación.
 - Magnitud de la Emergencia.
- De acuerdo con la magnitud de la emergencia recibe la comunicación y junto con el COE activa el Plan de emergencia. Si la alarma es comunicada por una persona, indagará sobre el tipo y características de la emergencia.
- Establece comunicación permanente con todos los brigadistas suministrándoles el apoyo necesario para el control de la emergencia.
- Determina las decisiones y acciones extraordinarias no contempladas para el control efectivo de la emergencia.
- En orden de prioridad evalúa y comunica las necesidades de:
 - Evacuación
 - Intervención del grupo de apoyo Interno (Brigada)
 - Intervención de equipos de Apoyo externo: (Cruz Roja, Bomberos, Defensa Civil)

- Vuelta a la normalidad.
- Mantenerse en contacto con los responsables de estos organismos cuando se hagan presentes y asegurarse que haya alguien disponible para recibirlos y orientarlos, ellos entrarán a tomar el mando de la situación apoyados en la información y colaboración que se les brinde.
- Inicia una evaluación rápida para definir las acciones a seguir dentro de las prioridades tácticas de seguridad humana, con énfasis en el manejo prudente del público, control del siniestro y salvamento de bienes.
- A partir de la información recibida de quien esté dirigiendo la respuesta especializada en el sitio, deciden conjuntamente con él, en caso de peligro inminente o duda sobre el control de la situación, la evacuación de las áreas adyacentes y expuestas, o la evacuación de todas las instalaciones, siempre buscando alertar de manera codificada a todos los empleados y visitantes de la empresa

Después del evento

- Asegurarse que los lugares evacuados han sido revisados si es necesario por personal calificado y no presentan peligros, antes de dar la orden de regresar a los ocupantes, de autorizar el reingreso y de declarar el fin de la emergencia.
- Verifica las consecuencias del siniestro sector por sector y elabora con el COE los reportes de daños y pérdidas para consolidar el informe a las directivas.
- En principio debe prohibir fotos de los daños ocurridos al interior de las instalaciones hasta que no haya instrucciones precisas del COE.
- Coordina un informe sobre los resultados de la emergencia, en cuanto hace a las víctimas registradas, su atención y estado.
- Audita el resultado de las medidas tomadas durante la emergencia, en situaciones de falsa alarma o incidente menor para analizarlas con las directivas, adelanta la investigación del incidente o emergencia cuando esto sea necesario.
- Coordina la adopción de medidas correctivas a partir de lo ocurrido.
- Se asegura del restablecimiento de los sistemas de protección para mantenimiento, recarga de extintores, dotación de botiquines, salidas de emergencia despejadas y siempre en condiciones de uso.

Brigadistas

- El brigadista debe conocer los riesgos generales y particulares que se presentan en los diferentes sitios y actividades que se desarrollan en el área en que labora y además debe conocer los riesgos a nivel general
- Informará al Jefe de la sede sobre las posibles situaciones que constituyan riesgo y/o afecten los mecanismos de protección (extintores) y además verificará que se eliminen o solucionen adecuadamente.

- Conocer la existencia y uso correcto de los mecanismos de protección (alarmas, extintores), disponibles en el área en que labora y de toda la empresa.

Tabla 44. Actividades en caso de emergencia.

EVENTO	ANTES	DURANTE	DESPUES
Prevención y Control de Incendios	Inspección periódica de áreas Inventario e Inspección periódica de equipos contra incendio Asistir a capacitaciones que se programen Realizar prácticas para actualización Entrenamiento físico	Ubicar el área afectada Trasladar los equipos necesarios para el control Evaluar área afectada Realizar control del evento Revisar el área y controlar otras fuentes de ignición Apoyar grupos de Primeros Auxilios y de Búsqueda y Rescate Apoyar entidades externas que se presenten	Inspeccionar el área afectada Apoyar en el restablecimiento de la zona Mantenimiento y reposición de equipos y EPP utilizados Evaluación de las maniobras Ajuste de procedimientos

Tabla 44. (Continuación)

EVENTO	ANTES	DURANTE	DESPUES
Evacuación	Conocer y dominar los planos de la empresa Conocer vías de evacuación y punto de reunión final Conocer procedimientos para evacuación Establecer listado del personal a cargo en las evacuaciones Discutir y practicar procedimientos	Informa a los ocupantes del área asignada la necesidad de evacuar Recordarle al personal a evacuar los procedimientos Dirigir la evacuación Controlar brotes de pánico y/o histeria No permitir que los ocupantes se devuelvan Ayudar u ordenar la ayuda para el personal con limitaciones En el punto de reunión final verificar el listado del personal asignado Comunicar al director de la evacuación el resultado de la maniobra	Permanecer con los evacuados en el punto de reunión final Verificar el área de trabajo cuando se autorice el reingreso Dirigir el reingreso del personal del área asignada Evaluar y ajustar los procedimientos con el director de evacuaciones Ajustar plan de evacuación
Primeros Auxilios	Revisión e inventario de los equipos para	Ubicar el área del evento	Evaluación de la respuesta

	atención de heridos Revisión periódica de los manuales de primeros auxilios Asistir a capacitaciones y reentrenamientos Entrenamiento físico.	Utilizar elementos necesarios para bioseguridad Evaluación del área y del paciente Limitar riesgos para el auxiliador y para el paciente Prestar primeros auxilios en forma inmediata y oportuna Atender a los pacientes de acuerdo a recomendaciones del médico y/o profesional de la salud. Transportar al o a los pacientes en forma rápida y segura	Corrección de procedimientos Mantenimiento, Reposición e inventario de recursos Revisión y mantenimiento de equipos Evaluación de procedimientos utilizados Ajuste de procedimientos
--	--	--	--

Fuente: elaboración propia.

- **Plan de emergencia**

Inventario de recursos para emergencia.

Recursos Internos

Redes contra incendio	NO
Sistemas contra incendio	01 Extintores
Sistema de Alarma	01
Sótano	NO
Conducto de basuras	NO
Escalera de Emergencia Ext.	NO
Botiquines	NO
Sistema de detección de Humo y/o Calor	NO
Equipos de comunicación	02 Teléfonos Fijos.
Tanque de reserva H2O	NO
Planta de Energía	NO
Cuarto de control de Emergencia	NO
Escalera de Emergencia Ext. Presurizada	NO
Camillas	NO

Materias Primas utilizadas:

- Materiales de oficina, papelería
- Arroz, carnes frías, verduras
- Equipos como hoyas, cucharones y cuchillos.
- Materiales de Aseo
- Gas domiciliario.

Equipos utilizados:

- Teléfono
- Equipos de oficina
- Estufa a gas
- Equipos de cocina
- Equipos de aseo

Recursos Externos

- Bomberos
- Policía Nacional

Actividades preventivas

- Evacuación inmediata del establecimiento en caso de sismo, incendios, explosiones haciendo seguimiento de las vías de evacuación.
- En caso de lluvias/granizadas o Vientos/Vendavales, se determina si es necesario la evacuación hacia el punto de encuentro o simplemente se para la producción hasta que la situación este controlada.
- En caso de accidente de tránsito, se evacua el área afectada.
- En caso de robo o hurto, activar la alarma y llamar a la Policía Nacional

Actividades operativas

Se debe controlar las emergencias y seguir las acciones específicas de cada evento o amenaza identificada.

Post-eventos

Una vez presentado cualquier tipo de evento la empresa El Palacio del Arroz llevara a cabo una valoración de los daños ocasionados por los eventos, realizará las reconstrucciones de la sede en caso de que se presenten eventos desastrosos o fallas en la estructura, se desarrollaran nuevas capacitaciones y se implementaran nuevos simulacros.

- **Plan de evacuación**

Fases de evacuación

Son los procedimientos y acciones tendientes a desplazar personas amenazadas por un peligro (sismo, incendio, inundación) de una zona de alto riesgo, a través y hasta lugares de menor riesgo para proteger su vida e integridad física.

Etapas

Detección

Es el tiempo transcurrido desde el origen del peligro o evento hasta que alguien lo detecta, esta etapa puede ser inmediata como el caso de los sismos o lenta como el caso de una inundación, un incendio, etc.

Alarma

Es el tiempo transcurrido desde que se conoce el peligro o evento hasta que se toma la decisión de evacuar y se comunica esta decisión al personal, para lo cual se cuenta con alarma mecánica sonora continua y pito preventivo, entre otros.

Preparación

Es el tiempo transcurrido desde que se escucha la alarma sonora hasta que sale la primera persona.

Salida

Es el tiempo transcurrido desde que empieza a salir la primera persona hasta que sale la última persona y esta llega al punto de encuentro.

Para determinar el tiempo que demora la evacuación de la empresa, se realizará la siguiente ecuación matemática, que permite modelar el tiempo necesario para evacuar.

$$TE = \frac{N}{(A) (K)} + \frac{D}{V}$$

TE = Tiempo de salida en segundos

N = Numero de colaboradores expuestos

A = Ancho de salida en metros

K = Constante experimental (1.3 personas/ mt/ seg.)

D = Distancia total de recorrido por evacuación en metros

V = Velocidad de desplazamiento (0.6 mts/seg.) horizontal - (04 mts/seg.)

Escaleras

Normas de Evacuación

Lineamientos para optimizar y asegurar éxito en este proceso:

- Conservar siempre la calma
- Verificar el personal antes de salir
- No se debe correr
- No se debe gritar
- Caminar rápido sin empujar
- Procurar no hacer ningún tipo de comentarios alarmantes
- Seguir las señales de evacuación sin desviarse
- No se puede devolver por ningún motivo
- Utilizar el lado de la pared de las escaleras
- Desplazarse pegado a la pared
- En caso de humo desplazarse agachado
- Salir por orden de pisos
- Verificar el personal en el punto de encuentro
- Seguir las instrucciones de los brigadistas

Rutas de Evacuación

Las rutas de evacuación son los sitios por donde se va a desplazar el personal, desde el área en donde se encuentran, hasta el punto de encuentro. Estas rutas de evacuación se deben encontrar debidamente señalizadas, despejadas, y se han sido publicadas en los Mapas de Evacuación de cada piso.

- **Áreas Críticas:**

Comedor.

Puntos de Encuentro

Los puntos de encuentro son los sitios a donde debe llegar el personal y visitantes y esperar instrucciones.

El punto de encuentro más óptimo para el Restaurante y las personas que se encuentren en él, se encuentra afuera del establecimiento ya que es la única entrada y salida y dentro del Restaurante no se encuentran zonas al aire libre.

Ilustración 24. Punto de encuentro



Fuente: Benavides. J 28 de mayo del 2017

Procedimiento de Comunicación

- **Telefónico**

La persona o personas responsables de los teléfonos deberán observar los siguientes procedimientos de emergencia.

Cuando reciba llamadas de alarma:

- Cuando reciba una llamada de cualquier dependencia notificando una situación de emergencia, notifique inmediatamente al director del plan de emergencias.
- En el momento de recibir la confirmación del director del plan de emergencias, proceda a informar a los coordinadores la orden de evacuación.
- Si después de un minuto no ha podido comunicar la situación al coordinador de emergencias, inicie el proceso de evacuación y haga la notificación a los organismos de socorro según el caso, siguiendo los siguientes pasos:
 - Emplear para ello el listado telefónico de emergencias que debe permanecer en lugar visible en dicho puesto de trabajo.
 - Suministrar en forma clara y concreta la siguiente información:

- Nombre de la entidad de donde se está llamando.
- Nombre y cargo de quién efectúa la llamada.
- Situación que se está presentando (según lo informado por el coordinador) y requerimientos especiales si los hay.
- Dirección exacta del edificio (de ser necesario dar indicaciones que faciliten la ubicación).
- Número telefónico a donde puedan llamar a confirmar la veracidad de la solicitud hecha.
- Cualquier otra información que solicite el organismo de socorro.
- Si no existe riesgo, permanezca en su puesto para facilitar la comunicación de los coordinadores u organismos de socorro.
- **Cuando reciba llamadas de amenaza:**
 - Trate de prolongarla el mayor tiempo posible.
 - Si posee algún mecanismo de grabación, póngalo en funcionamiento.
 - Si puede establecer comunicación simultánea con el coordinador de seguridad física, hágalo.
 - Procure obtener información: Quién llama, de donde llama, tipo de amenaza que se refiere, cuándo y dónde sucederá, etc.
 - Trate de identificar detalles significativos como tono de voz, ruidos de fondo, acento, modismos, interferencias, frases repetitivas, nombres, siglas, etc.
 - No cuelgue hasta tanto esté seguro que la otra persona lo haya hecho.
 - Notifique inmediatamente al director del plan de emergencias.
 - No comente con nadie el hecho ni suministre información a nadie diferente al director del plan de emergencias o a las autoridades.
- **Cuando suene la alarma o se dé la orden de evacuar:**
 - No pase ninguna llamada que reciba a menos que sea de un organismo de socorro como: Policía, Bomberos, Cruz roja, etc.
 - No suministre ninguna información que no esté autorizada.
 - En caso de recibir llamadas de medios de comunicación, páselas únicamente a la persona autorizada para suministrarla o al director del plan de emergencias.
 - Bloquee las extensiones y sólo dé prelación para las llamadas a los coordinadores de evacuación.
 - Si necesita abandonar su puesto, pase la recepción de llamadas a un sitio en el cual pueda hacerse uso del teléfono. En su defecto haga uso de uno de los teléfonos celulares o de cualquier otro sistema de comunicación que exista en la empresa.
- **Preparación y adiestramiento:**

- Cada una de las personas que operen el conmutador deberá tener en forma permanente y en lugar visible:
 - Listado telefónico de emergencia.
 - Listado de las personas que conforman el grupo de evacuación.
 - Papel y lápiz.
 - Procedimientos de emergencia para el conmutador.

Cada trabajador deberá recibir capacitación teórica - práctica mínimo dos veces al año sobre "Manejo de comunicaciones en caso de emergencias" (Según los procedimientos establecidos en este plan).

- **Simulacros de emergencia.**

Su objetivo es evaluar, mejorar o actualizar el plan de emergencia existente, así como detectar los puntos débiles o fallas en la puesta en marcha de éste, además sirve para identificar la capacidad de respuesta del personal para afrontar una emergencia.

Al realizar un simulacro se disminuye y optimiza el tiempo de respuesta ante una situación de emergencia y a la vez promueve la difusión del plan entre el personal de la empresa, preparándolos para afrontar una situación de emergencia.

Clasificación de los simulacros

- Simulacros avisados: Se realizan avisando con anterioridad al personal la hora, lugar y fecha del simulacro; se utilizan para capacitar al personal mientras aprende a identificar su ruta y punto de encuentro.
- Simulacros sorpresivos: Se realizan sin aviso previo al personal, para verificar el potencial de respuesta frente a una emergencia.

- **Directorio telefónico en caso de emergencias.**

Tabla 45. Guía telefónica de emergencias

ENTIDAD	TELÉFONO
Bomberos	119
Policía Nacional	123
Defensa Civil	144
Centro Regulador de Emergencias (CRE)	125
Hospital San Juan de Dios	2115001

Fuente: Elaboración propia.

- **Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.**

El ministerio de protección social para dar cumplimiento a las normas internacionales emanadas por la Organización Mundial de la Salud emitió la resolución 1401 de 2007, encaminada a la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, cuyo objetivo entre otros es el de realizar una evaluación estandarizada de las causas que generaron dichos eventos y a su vez evitar la recurrencia de los mismos.⁶³

Se ha adoptado este programa que pretende asegurar que los incidentes y accidentes sean investigados de manera oportuna y apropiada, que se comuniquen e implementen las acciones de mejora por medio de un plan de acción bien enfocado y guiado a la desaparición de dichos accidentes y a que a su vez se realice seguimiento a la implementación de dicho plan.

Objetivo. Establecer una guía metodológica que permita ajustar las acciones a seguir para dar cumplimiento con lo dispuesto en el decreto 1530 de 1996 de la presidencia de la república y la resolución 1401 de 2007 del ministerio de protección social.

Alcance. Este programa tiene como alcance a todos los contratos del Restaurante El Palacio del Arroz y aplica cada vez que se presente un accidente o incidente de trabajo y enfermedades laborales que involucren a un trabajador ya sea por vinculación directa o indirecta.

⁶³ Resolución 1401 del 2007 [En Línea] Disponible en: <https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Investigacion-Accidentes/Documents/Resolucion%201401%20de%202007.pdf> [Consultado el 18 de abril del 2017]

Investigación de incidentes y accidentes. El empleador debe investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales y reportarlos obligatoriamente a la ARL y EPS. Incluyendo los vinculados a través de contrato de prestación de servicios, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia.

Únicamente en caso de accidentes graves o mortales y enfermedades ya diagnosticadas se deberán reportar a la Dirección Territorial u Oficina especial del Ministerio del Trabajo dentro del término ya mencionado

Esta investigación debe realizarse a través del equipo investigador, el cual debe estar conformado como mínimo por:

- El jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente
- Un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, propio o contratado.

Aspectos a tener en cuenta en las investigaciones de incidentes o accidentes de trabajo:

- Establecer un mecanismo para realizar la investigación de los accidentes e incidentes que incluya todos los parámetros definidos en la Resolución 1401 de 2007 o que la modifique o complementa.
- Establecer acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias.

Es importante determinar las causas del evento, para lo cual puede utilizar alguna de las siguientes metodologías:

- Diagrama causa-efecto.
- Teoría de los cinco porqués.
- Lluvia de ideas.
- Benchmarking (Medida de Calidad).

Los resultados de la investigación deben permitir:

- Identificar y documentar las deficiencias del SG-SST.

- Informar los resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o controles.
- Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Alimentar la revisión de la alta dirección.

Responsables de la investigación. La responsabilidad directa de la investigación de incidentes y accidentes de sus trabajadores cae sobre la administración actual del Restaurante en forma conjunta con el COPASST. De igual manera, si por la complejidad del evento, la ARL considera que debe participar en la investigación del accidente, puede hacerlo.

Equipo investigador. Al Restaurante El Palacio del Arroz, se le recomienda definir como equipo investigador al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la dirección del Restaurante. Cuando el accidente se considere grave o mortal, en el proceso de investigación deberá participar un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Informe para la investigación. Para determinar las causas, hechos y situaciones es necesario que en el informe de investigación se detallen características específicas sobre⁶⁴:

- El tipo de lesión, parte detallada del cuerpo que fue lesionada, lesión precisa que sufrió el trabajador y lo demás que se considere necesario.
- Posibles agentes consecuentes del accidente y el sitio exacto donde ocurrió el evento.
- La descripción del evento, es decir deberá contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el accidente o incidente, de acuerdo con la inspección realizada al sitio del trabajo y las versiones de los testigos. Involucrando todo aquello que se considere importante o que aporte información para lograr determinar las causas específicas del accidente o incidente, tales como: cuando ocurrió, donde se encontraba el trabajador, que actividad estaba realizando y que pasó, por que realizaba la actividad, para que, con quien se encontraba y cómo sucedió.
- Para obtener la información, el equipo investigador puede acudir al reconocimiento del área involucrada, entrevistar a los testigos, tomar fotografías, videos, diagramas, realizar revisión de documentos, fichas de mantenimiento y demás información que se consideren necesaria, las cuales se anexarán al informe final.
- En el informe final, debe incluirse una descripción clara y completa del accidente, el análisis causal detallado, las conclusiones, las medidas de control y demás datos propios de la investigación.

⁶⁴ Op.cit (Art. 9, párrafo 2, Resolución 1401 de 2007).

- Las medidas de control deben tener el nombre del responsable de implementar la medida, de su ejecución y las fechas de ejecución y seguimiento.

Consideraciones especiales para eventos mortales y graves. Cuando el accidente genera consecuencias graves requieren especial atención, la investigación debe:

- Ser exhaustiva y detallada.
- El responsable debe ser una persona con autoridad, el cual debe hacerse cargo de la escena tan pronto como sea posible, teniendo en cuenta que las autoridades exteriores pueden demandar que no se hagan cambios hasta que hayan revisado el lugar, para casos mortales en el sitio de trabajo.
- Tomar las precauciones necesarias para preservar las posibles evidencias útiles, en estos casos las fotografías son especialmente útiles.
- Restringir el acceso a terceros (sin incluir las autoridades).
- Durante la etapa de reporte no se debe entrar en discusiones ni llegar a conclusiones.
- Se notificará rápidamente al encargado del sistema de Gestión, quien será el encargado de buscar la atención oportuna del trabajador lesionado, si es el caso, llamar al COPASST e informar a las directivas sin demora de este tipo de eventos.

Nota: Para dar cumplimiento a la resolución 1401, la investigación de accidentes graves y mortales debe hacerse llegar a la administradora de Riesgos Laborales Positiva, en un plazo de 15 días luego de ocurrido el evento, para su revisión y complementación (si es necesario) y en esta etapa debe participar un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Técnicas a tener en cuenta para la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.**

Los incidentes o también llamados casi-accidentes o incidentes potencialmente lesivos pero que no producen ningún tipo de lesión personal o daño en los equipos o instalaciones, deberán reportarse al interior del Restaurante y registrarse para su investigación y seguimiento, a fin de tomar las medidas preventivas pertinentes para evitar que vuelvan a ocurrir, este procedimiento hace parte del programa de prevención de accidentes y se recomienda llevar registro de dicha actividad.

La importancia de estos eventos radica en los daños, lesiones o perjuicios que pudiesen tener el trabajador, la propiedad o los procesos, dentro de las cuales están:

- Lesiones menores no incapacitantes: Definida como la incapacidad laboral la menor a 8 horas y generada por el tiempo de consulta a la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) luego de una lesión, así sea que el empleado no regrese a su trabajo durante el resto de la jornada laboral del día en que ocurrieron los hechos.
- Lesiones incapacitantes: Son las que generan incapacidades de más de ocho horas, que pueden ser a su vez Incapacidad temporal, es aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado, determinado esto por el médico tratante adscrito a la EPS o la ARL.
- Incapacidad permanente parcial: Cuando el afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. (Decreto 1295/94 y ley 776 de 2002)
- Invalidez: Se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación. (Decretos 1295/94 y ley 776 de 2002)
- Lesiones fatales o graves: Las lesiones fatales, como su nombre lo indica causan la muerte del trabajador en el curso de su evolución. De acuerdo con las normas ANSI Z-16.1 y Z-16.2 y la NTC 3701, sobre estadísticas y análisis de accidentes, estos eventos implican que se carguen 6.000 días al cálculo de los índices de severidad. (Resolución 1401 de 2007)
- Daños materiales: Son aquellos daños causados a instalaciones, equipos, máquinas, materiales, procesos entre otros. Los daños materiales pueden ser menores o serios. En los incidentes de trabajo, no se presentan pérdidas, sin embargo se deberá evaluar, las que hubiera podido generar el evento si hubiera ocurrido, estas deben ser registradas y cuantificadas para así aportar a la gestión del programa y así resaltar su impacto.
- **Factores causales de los incidentes o accidentes.**

Una vez se ha iniciado la investigación del incidente o accidente, por parte del equipo investigador, se deberá establecer una secuencia sistemática del evento, buscando el tipo y el grado de la pérdida, potencial o real, dependiendo de las circunstancias que rodeen el hecho.

Para lo anterior se deben tener cuenta los siguientes elementos: falta de control, programas inadecuados, normas o estándares insuficientes o falta de cumplimiento de los programas establecidos.

Entre los criterios para clasificar e identificar los factores causales de la accidentalidad laboral se encuentran:

1. Causas inmediatas: Son las circunstancias que se presentan justo antes del evento. Usualmente son de fácil detección durante la investigación y suelen corresponder a condiciones o actos inseguros o subestandar; es decir desviaciones de normas (circunstancias o conductas) o procedimientos aceptados, que permiten la ocurrencia del accidente.

El acto subestandar es todo acto que realiza el trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente, dentro de los actos subestandar se encuentra:

Operar equipos sin autorización, violar normas de seguridad establecidas, fallas en aseguramiento, retirar los dispositivos de seguridad, operar a velocidad inadecuada, usar equipo defectuoso, no usar elementos de protección personal, usar equipos de manera incorrecta, instalar carga de manera incorrecta, asumir posiciones inadecuadas del cuerpo, realizar mantenimiento con la maquina en movimiento, entre otros.

La condición subestandar es una situación que se presenta en el lugar de trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos no controlados que pueden generar la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales, algunas son:

Equipos de protección inadecuados o insuficientes, protecciones y resguardos inadecuados, equipos o materias primas defectuosos, señalización insuficiente, espacio limitado para el movimiento de personas y objetos, orden y limpieza deficientes y exposición a condiciones ambientales no adecuadas respecto a ruido, radiación, temperatura, iluminación o ventilación entre otras.

2. Causas básicas o reales: Son las situaciones que desencadenan los actos y condiciones subestandar, por lo que una vez identificadas permiten un control administrativo significativo o relevante para el control de los riesgos. Se clasifican básicamente en factores personales y del trabajo.

Factores personales: Son aquellas acciones u omisiones humanas que explican situaciones potenciales de riesgo o de peligro y que dan lugar a la aparición de accidentes. Derivan de las personas que están utilizando los

equipos y materiales que puedan provocar alteraciones en su normal funcionamiento, o de la utilización de diversos elementos para operaciones y procesos distintos de aquéllos para los que específicamente han sido diseñados. Usualmente se derivan del incumplimiento de normas de seguridad y proceden de la actuación del hombre, tanto en lo referente a su actitud como a su aptitud. Incluyen falta de conocimiento; falta de habilidad; falta de capacidad física o mental; tensión física, psicológica o mental y motivación inadecuada.

Factores de trabajo: Son el conjunto de elementos que originan y explican las condiciones subestandar y situaciones potenciales de riesgo, dando lugar a la aparición de accidentes. Incluyen aquellas condiciones que presentan las instalaciones, máquinas y elementos materiales por diseño o ingeniería inadecuadas; adquisiciones incorrectas; mal funcionamiento por fallas en el mantenimiento o instalación o situaciones dentro del contexto de la empresa como liderazgo y supervisión deficientes; herramientas, equipos y materiales inadecuados; estándares de trabajo deficientes; uso y desgaste de los equipos; o su abuso o mal uso.

Además de las anteriores el modelo de causalidad también está basado en causas como: falta de control debido a programas de prevención y control inadecuados, estándares de trabajo deficientes y falta de cumplimiento de dichos estándares.

- **Procedimiento para la investigación.**

En la investigación se busca en esencia la identificación de forma secuencial de los eventos que generaron como consecuencia la ocurrencia del suceso; determinando las causas y factores que contribuyeron a su ocurrencia; identificando así acciones necesarias para prevenir su recurrencia.

Teniendo en cuenta el análisis de las causas, la gravedad potencial y de la probabilidad de recurrencia de un evento, el equipo investigador seleccionado debe concentrar su atención en los puntos críticos y determinar la profundidad que requiere la investigación.

Es importante tener en cuenta que la investigación debe ser iniciada tan pronto como sea posible luego de ocurrido el evento, idealmente en forma inmediata o a más tardar dentro de las 24 horas siguientes, a fin de que no se pierdan evidencias, que pueden ser importantes en el momento del análisis, para determinar las causas y evitar variaciones en las condiciones y cambios de opinión de los testigos, que en algunos casos tienden a unificar sus versiones.

Los involucrados deben entender claramente que el objetivo es establecer los hechos y no buscar culpables.

En la investigación se deben tener en cuenta algunas etapas o pasos secuenciales, que realizados de una forma adecuada, llevarán al éxito de la misma:

Planeación: En esta etapa se define del alcance la de investigación. Se lleva a cabo la descripción inicial del evento, procedimientos normales de operación, mapas o diagramas con la localización del lugar del accidente y la lista de testigos, de igual manera los contactos que nos van a guiar dentro de la empresa o área.

Revisión de aspectos importantes: Antes de realizar la visita de campo se deben evaluar los procedimientos normales de operación, diagramas de flujo, manuales y normas de seguridad y permisos de trabajo, programación de mantenimiento o reportes sobre dificultades o anomalías. En algunos casos pueden ser relevantes leyes, reglamentos, principios o propiedades físicas o químicas de los insumos o sustancias, que en algunos casos pueden explicar el comportamiento en la secuencia de los eventos. Estos datos se pueden encontrar en fichas de seguridad. En caso de ser necesario se puede adelantar un análisis de documentación, relevante como entrega de EPP, capacitación, mantenimiento, reportes de accidentes previos.

Visita al sitio de ocurrencia: En esta etapa el equipo investigador debe tener en cuenta las precauciones del caso a fin de evitar lesiones, para esto es necesario analizar la seguridad del entorno antes de ingresar al área, luego se debe observar la escena donde ocurrieron los hechos para documentar aspectos como: localización de las víctimas, testigos, maquinaria y equipos, fuentes de energía, materiales peligrosos, prácticas de trabajo, mecanismos de seguridad y el uso que se les daba al momento del accidente, mantenimiento del área y condiciones físicas. En ese momento se verificara los equipos, máquinas, herramientas y sus posibles fallas, así como los registros de mantenimiento.

El equipo y las personas que llegan inicialmente a la escena deben buscar preservar la evidencia, teniendo en cuenta las consideraciones de riesgo, nombradas anteriormente, considerando que en ocasiones la modificación del lugar del accidente requiere permiso de las autoridades, en especial si el accidente fue fatal.

De igual manera el equipo investigador puede valerse de diagramas, fotos o videos para visualizar lo ocurrido debido a que estas ayudas son útiles para aclarar y simplificar los reportes escritos. En caso de necesidad se tomarán

muestras de materiales, desechos o equipos rotos. Sin que estas evidencias reemplacen lo escrito.

La entrevista a testigos y/o empleados involucrados es un paso de gran importancia dentro de la investigación, considerando que con frecuencia, las entrevistas se convierten en una fuente primaria de información, pues no siempre el investigador puede observar la escena inalterada del accidente. Las entrevistas se deben realizar en forma individual al trabajador o trabajadores lesionados, a los posibles testigos (incluyendo a quienes estuvieron presentes antes del accidente y los que llegaron poco después) y si es necesario a otras personas que puedan aportar a la investigación.

Hay que tener presente que el objetivo de la entrevista es establecer un entendimiento con el testigo y obtener una descripción del evento en sus propias palabras. Para tener éxito en una entrevista se debe hacer las preguntas adecuadas; estas deben ser abiertas evitando contestaciones como “sí o no”. Las preguntas variarán de acuerdo con el hecho presentado, se debe seguir una secuencia para las preguntas teniendo en cuenta las siguientes:

- Explicar el motivo de la investigación (prevenir accidentes)
- Identificar cada testigo (nombre, ocupación, años de experiencia, etc.)
- Donde se encontraba en el momento del accidente (localizar su posición en el esquema)
- Qué estaba haciendo en este momento
- Qué vio o qué oyó
- Cómo eran las condiciones ambientales
- Qué estaba haciendo el trabajador lesionado
- Hechos o elementos anormales previos al accidente
- En su opinión cuál fue la causa del accidente
- Cómo se pueden prevenir accidentes similares en el futuro.

Otra técnica, que debe aplicarse con precaución para no generar un nuevo accidente, es recrear los hechos. El testigo (usualmente el trabajador lesionado) debe repetir, lentamente, los actos que precedieron la ocurrencia del accidente.

Es importante tener en cuenta que en la mayoría de los casos se debe buscar que los testigos den su versión por escrito, la cual debe ser firmada, a fin de evitar controversias en el momento de poner estas versiones como evidencia, esta versión escrita debe ser anexada al informe de la investigación. De no ser así estas entrevistas deben ser gravadas, obviamente con la autorización de la persona entrevistada.

- **Análisis de la información.**

Finalmente reunida toda la información se realiza el análisis de los datos recolectados, para esto se debe tener en cuenta que los datos de la investigación deben distinguirse entre los hechos observados, los que se obtuvieron por declaraciones y los que se basaron en deducciones. Los elementos recogidos serán evaluados para poder llegar a conclusiones y si es necesario a la reconstrucción de los hechos, una vez se haya analizado la información se llegará a las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Para efectos del análisis, anotar los factores causales que se van entrelazando y su secuencia. Se describe cada pérdida (lesiones, enfermedades o daños ocurridos) y bajo cada una las posibles causas inmediatas, el listado de actos o condiciones subestandar relacionados y cualquier tipo de control que no haya resultado apropiado. Es importante tener en cuenta Un análisis de accidente detallado normalmente revelará los tres niveles de causas: Básicas, directas e inmediatas.

- **El análisis causal detallado, (causas básicas e inmediatas) y sus conclusiones.**

Las medidas de control (inmediatas y a largo plazo) para prevenir recurrencias que consideren todas las causas previamente planteadas y desemboquen en un plan de acción para tomar las medidas correctivas (con asignación de responsables, fechas de implementación y verificación de eficacia).

Medidas o acciones correctivas: A partir del listado de las causas básicas halladas, para cada una se determina, de acuerdo con la factibilidad de recursos y tiempo, el tipo de correcciones a adoptar la cuales serán efectivas para prevenir no sólo ese evento, sino cualquier accidente similar.

Una vez la investigación ha terminado, es imprescindible iniciar la puesta en marcha de las acciones dirigidas a corregir las causas del accidente, así como las posibles prácticas no adecuadas de trabajo por parte de los empleados. Si la causa aparente fue un acto inseguro por parte de un trabajador, se deberán buscar razones asociadas al trabajo o al lugar de labor que lo produjeron.

El equipo investigador deberá diligenciar el formato de acciones correctivas y preventivas, para ser entregado al encargado de salud ocupacional, o a quién

corresponda dentro de la organización, junto con el informe de la investigación, esta información servirá como base para el seguimiento.

Cada recomendación se debe orientar de acuerdo con el riesgo que implica la situación y con relación a cuanto lo puede llegar a reducir la acción recomendada. Los accidentes e incidentes que tengan un alto potencial de gravedad y una probabilidad de que puedan suceder nuevamente, deben recibir una mayor acción correctiva que aquellos con un bajo potencial y una baja probabilidad de recurrencia.

Se debe prestar mucha atención a factores generales tales como orden y limpieza, uso de EPP, cumplimiento de las normas de seguridad y de prácticas de trabajo. La administración reconocerá los hábitos y actos positivos de los trabajadores que contribuyen a evitar y controlar los accidentes para evitar que todo el programa tenga una connotación negativa.

Se deben evitar recomendaciones generales o aquellas que puedan involucrar directa o indirectamente castigo a las personas que hayan incurrido en fallas. Esto no solo va en contra del objetivo de la investigación, sino que va a comprometer los canales y flujos de comunicación en casos futuros.

Cuando una investigación concluya que la causa de un accidente es un error humano, o de cualquier nivel, esto debe ser indicado y se anotarán recomendaciones pertinentes, excluyendo el castigo a los individuos. Se debe insistir en que el objeto de dicha anotación es la intervención para remediar las situaciones detectadas, de forma que se prevengan futuros hechos.

Las recomendaciones propuestas por el equipo investigador se constituyen en acciones remediales y de intervención.

Seguimiento a las medidas o acciones correctivas: De acuerdo a la gravedad del accidente, al informe de la investigación y las acciones a tomar se realizará el seguimiento a las recomendaciones.

Consideraciones especiales para eventos mortales y graves: Cuando el accidente genera consecuencias graves requieren especial atención, la investigación debe ser exhaustiva y detallada, una persona responsable y con autoridad debe hacerse cargo de la escena tan pronto como sea posible, teniendo en cuenta que las autoridades pueden requerir que no se hagan cambios hasta que hayan revisado el lugar, para casos mortales en el sitio de trabajo. Se tomarán las

precauciones necesarias para preservar las posibles evidencias útiles, en estos casos las fotografías son especialmente útiles. El acceso a terceros (sin incluir las autoridades) estará restringido.

Durante la etapa de reporte no se debe entrar en discusiones ni llegar a conclusiones. Se notificará rápidamente al encargado del Sistema de Gestión, quien será el encargado de inicialmente buscar la atención oportuna del trabajador lesionado, si es el caso, reunir al equipo investigador e informar a las directivas sin demora de este tipo de eventos.

Para diligenciar la investigación de accidentes e incidentes leves o graves se le recomienda al Restaurante El Palacio del Arroz, usar el formato de investigación de accidentes que define la ARL Positiva.

Ver anexo E, Formato ARL Positiva para la investigación de accidentes.

- **Medición y evaluación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.**

La organización definirá los indicadores necesarios para la evaluación la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el seguimiento a los mismos.

Estos deberán alinearse con el plan estratégico de trabajo y los objetivos dispuesto en el sistema, para cada se elaborara ficha técnica con las siguientes variables, las cuales estarán disponible para consulta de todos los trabajadores:

1. Definición del indicador;
2. Interpretación del indicador;
3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;
4. Método de cálculo;
5. Fuente de la información para el cálculo;
6. Periodicidad del reporte; y
7. Personas que deben conocer el resultado.

La organización estableció la batería de indicadores que evaluarán la efectividad constante del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo entre los cuales se encuentran:

Tabla 46. Indicadores

Tipo de indicador	Nombre	Definición
Estructura	Política de SST	Divulgación de la política de SST
	Objetivos y metas	Objetivos y metas de seguridad divulgados
	Plan de trabajo anual	Áreas con Plan de Trabajo anual en SST
	Responsabilidades	Asignación de responsabilidades
	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros
	Funcionamiento del COPASST	Funcionamiento del COPASST
	Recursos	Asignación de Recursos Humanos
	Plan de emergencias	Sedes con Plan de emergencia
	Capacitación en SST	Áreas con Plan de capacitación anual en SST
Proceso	Autoevaluación	Evaluación inicial del SG-SST
	Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el SG-SST
	Intervención de peligros y riesgos	Intervención de los peligros identificados
	Plan de accidentalidad	Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad
	Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/ incidentes investigados
	Simulacros	Porcentaje de simulacros realizados por sede
Resultado	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como número de AT ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.
	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el último año, por cada 100 trabajadores de tiempo completo.
	Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K
	Índice de Lesiones Incapacitantes por A.T	Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un índice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparación entre diferentes periodos.
	Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el periodo con el número promedio de trabajadores en el mismo periodo
	Índice de Frecuencia de Ausentismo	Incluye Enfermedad Común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.
	Índice de Severidad del Ausentismo	Es la relación entre los días de incapacidad por enfermedad común y el total de HHT, multiplicado por 240.000
	Porcentaje de Tiempo Perdido	Muestra el porcentaje perdido en un año con relación al tiempo programado.
	Cobertura de la inducción	Muestra el porcentaje de personas que reciben la inducción
	% Cubrimiento EPP	Proporción de trabajadores que reciben los EPP
	% uso EPP	Muestra el porcentaje de personas que usan los EPP

Fuente: Decreto 1072 del 2015

En la medida en que la empresa implemente el sistema puede establecer nuevos indicadores.

- **Mecanismos de comunicación y auto reporte para el SG-SST**

Objetivo. Establecer y mantener mecanismos de comunicación interna relacionados con el Sistema de Gestión para la Salud y Seguridad en el Trabajo en la empresa El Palacio del Arroz.

Alcance. El presente proceso es aplicable para todas las personas que presenten servicios en el Restaurante El Palacio del Arroz, independientemente de su contratación.

Responsabilidades. Las responsabilidades del mecanismo de comunicación y auto reporte están a cargo de:

Gerente.

- Aprobar la propuesta del plan anual de comunicación del SG-SST
- Garantizar el cumplimiento del presente procedimiento.

Administrador Actual.

- Brindar asistencia técnica en la elaboración y difusión de los comunicados dirigidos al personal del restaurante.
- Realizar seguimiento del cumplimiento del plan de comunicación interna en SST

Jefe de seguridad y salud en el trabajo.

- Elaborar la propuesta del plan anual de comunicación interna en SST.
- Elaborar la propuesta en las herramientas de comunicación interna en SST.

Jefe de área.

- Transmitir el comunicado a aquellos colaboradores bajo su cargo, que no cuenten con el acceso a los medios de comunicación interna de SST.

Colaborador.

- Acceder y conocer la información que se recibe a través de las herramientas de comunicación interna de SST. Del restaurante.

Medios de comunicación. Los siguientes medios de comunicación son los que recomienda usar.

- Buzón de sugerencias.
- PQR interno (Peticiónes, Quejas y Reclamos)
- Comunicación directa al jefe inmediato
- Encuestas.
- Formatos del plan de comunicación de SST.

Infracciones, sanciones. A los colaboradores sujetos a regímenes de trabajo subsidiado les son aplicables las disposiciones obtenidas en el régimen interno del restaurante El Palacio del Arroz en concordancia con lo previsto en el artículo 79 de la ley N 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Vigencia. El procedimiento será vigente a partir de la implementación del plan de comunicación.

Tabla 47. Plan de comunicación de SST

PLAN DE COMUNICACIÓN PARA EL SG-SST DEL RESTAURANTE “EL PALACIO DEL ARROZ.”			
Medio de comunicación/ instrumento de comunicación.	Objetivo	Detalle del contenido	Frecuencia de comunicación.
Boletín de SST			
Nota de SST: SST te recomienda			
Nota de SST: “SST te informa			
Afiche/folleto/ banner de SST			
Comunicación al jefe directo.			
PQR Interno.			

Fuente: Elaboración propia.

El anterior formato se diligenciara en cuando haya cualquier tipo de caídas, molestias y otras enfermedades que el colaborador experimente en su jornada laboral.

Procedimiento de rendición de cuentas. Este procedimiento se desarrolla con el fin de reportar las causas de cómo, cuándo y dónde ocurre algún tipo de accidente dentro de la empresa.

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. Este procedimiento aplica 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 de la empresa El Palacio del Arroz.

Responsables. Los responsables del procedimiento de rendición de cuentas son los siguientes:

- Alta Dirección: se encarga de informar los resultados al COPASST, con el fin de que se definan las acciones identificadas
- Responsable del SG-SST: 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.

Descripción de actividades.

Tabla 48. Descripción actividades de la rendición de cuentas

ÍTEM	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Programar la rendición de cuentas: El Responsable de SST definirá en el plan anual de trabajo la programación de la rendición de cuentas, esta se debe hacer mínima una vez al año.	Responsable de SST
2	Realizar divulgación de la ejecución de la rendición de cuentas: El Responsable de SST divulgará a la alta dirección y al COPASST la fecha definida para la rendición de cuentas.	Responsable de SST
3	Realizar rendición de cuentas: De acuerdo a la programación el Responsable de SST realizará la rendición de cuentas teniendo en cuenta los siguientes criterios: • Definición, avance y cumplimiento del plan anual de trabajo. • Estado de la intervención de los peligros identificados. • Estado y cumplimiento del programa de capacitaciones. • Cumplimiento de los indicadores de los programas. • Estado de la investigación de accidentes y enfermedad laboral y cumplimiento de los planes de acción definidos. • Estado del cumplimiento de los requisitos legales. • Ejecución del presupuesto. • Estado de las comunicaciones de la partes interesadas. • Análisis del ausentismo laboral, estado de la implementación de acciones derivadas de este. • La alta dirección evaluará el desempeño del Responsable de SST de acuerdo a los criterios definidos, acorde a los resultados de la revisión se deben identificar necesidades de acciones correctivas, preventivas y de mejora.	Responsable de SST
4	Comunicar los resultados de la rendición de cuentas: De acuerdo a los resultados de la revisión la alta dirección informará los resultados al COPASST, con el fin de que se definan las acciones identificadas.	Alta dirección

Tabla 48. (Continuación)

ÍTEM	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
5	Implementar acciones: El Responsable de SST deberá definir el plan de acción de acuerdo a los resultados.	Responsable de SST
6	Realizar seguimiento al plan de acción: El COPASST y el Responsable de SST realizarán el seguimiento a la implementación y avances del plan de acción.	COPASST Responsable de SST
	FIN	

Fuente: Elaboración propia.

Medios de rendición de cuentas. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

- **Procedimiento de adquisiciones y compras**

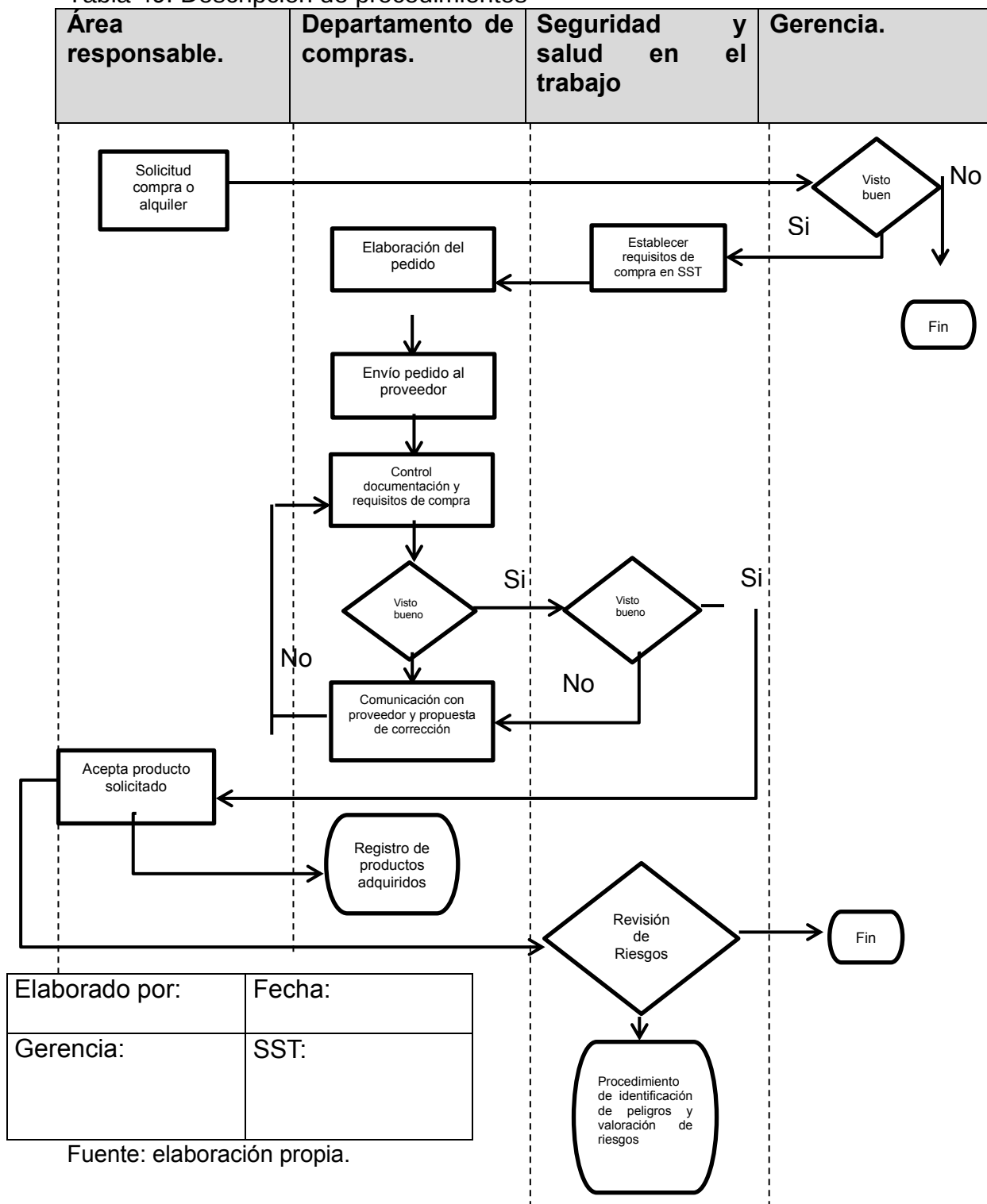
Objetivo. Asegurar que los productos, bienes y servicios adquiridos o alquilados que tengan incidencia en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores en el Restaurante El Palacio del Arroz.

Alcance. El alcance de este procedimiento aplica a todas las áreas de la empresa en la que requieran realizar compras de productos, bienes y servicios.

Aspectos Generales.

- Este procedimiento debe permitir establecer los requisitos de SST requeridos para la compra de productos, bienes y servicios.
- Determinar los requisitos de compra desde el punto de vista de SST.
- Comunicar a los proveedores los requerimientos en materia de SST establecidos en la empresa.
- Identificar los peligros y riesgos en los productos, bienes y servicios recibidos garantizando que durante su desempeño se cumpla con los requisitos en SST
- Realizar las medidas necesarias en cuanto a prevención y control recomendadas por SST para las nuevas adquisiciones.

Tabla 49. Descripción de procedimientos



- **3.2.17 Conservación de documentos.**

El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:⁶⁵

- La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador;
- Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST;
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos;
- El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;
- El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
- El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re inducción (sic) y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;
- Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
- Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
- Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;
- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;
- La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;

⁶⁵ Decreto 1072 del 2015. [En línea] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506> [Consultado el 20 de abril del 2017]

- Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.
- En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos;
- Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas;
- La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y
- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

Según el decreto 1072 del 2015 El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

1. Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo;
2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirómetros, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente;

3. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo;
4. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo; y,
5. Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.

Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

- **Proceso de contratación y ejecución**

Objetivo. Establecer las medidas que El Restaurante El Palacio del Arroz debe adoptar para certificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, así como las responsabilidades por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

Alcance. Dirigido al personal encargado de la implementación del SG-SST y a los integrantes de la alta dirección responsables de tomar decisiones administrativas y correspondientes al tema de contratación.

El Palacio del Arroz debe considerar como mínimo, las siguientes particularidades en materia de Seguridad y salud el Trabajo:

- Incluir aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.
- Gestionar canales de comunicación para la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.
- Identificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas conforme a la normatividad vigente.
- Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias. Así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. Se debe implementar de manera anual, la rotación de personal y asegurar que el personal nuevo reciba la misma información.

- Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.
- Comprobar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades, objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

Contratista o Proveedor. Empresa o persona a quien se encarga por contrato para brindar servicios o productos a la organización de forma permanente o temporal, en un rango de tiempo definido y bajo unos requisitos establecidos previo acuerdo.

Criterios de selección y evaluación de proveedores. Para la selección y evaluación de proveedores y/o contratistas se tendrán en cuenta, a manera de ejemplo, los siguientes criterios:

- a. El responsable del SG-SST entrega al área de compras los requisitos mínimos en seguridad y salud en trabajo, basados en la normatividad legal vigente en temas de seguridad, salud en el trabajo, riesgos laborales y en el SG-SST de la organización. Un ejemplo de los requisitos mínimos que se deben de tener en cuenta para la selección de un proveedor o contratista:
 - Afiliación y pagos a Seguridad Social
 - Reglamento Higiene y Seguridad Industrial
 - Políticas de calidad
 - Matriz de Peligros y Riesgos (Panorama de Riesgos)
 - Matriz de identificación de Aspectos e Impactos Ambientales
 - Constancia de Capacitación en prevención y atención de emergencias (empresa)
 - Certificación de la ARL del comportamiento de accidentalidad de la empresa en los últimos tres (3) años.
 - Constancia de entrega de Elementos de Protección Personal.
 - Cumplimiento de las responsabilidades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- b. El área de compras realiza la solicitud de dichos requisitos a los contratistas, la información es revisada por el responsable del SG-SST de la organización, quien emite el concepto de cumplimiento o no de

requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.

- c. El área de compras selecciona los contratistas que cumplan con los requerimientos anteriormente mencionados, tomando la decisión de contratación del proveedor con base a las necesidades propias de la organización.
- d. El área de compras informa al responsable del SG-SST de la organización acerca del contratista seleccionado.
- e. El responsable del SG-SST informa al contratista y lo capacita en el cumplimiento de estándares y procedimientos de seguridad, al igual que en la identificación y el control de los peligros y riesgos en su trabajo, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
- f. El responsable del SG-SST al igual que en los cargos administrativos, realizará el seguimiento al cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo por parte del contratista.

El responsable del SG-SST evaluará permanentemente el cumplimiento de las medidas comprometidas, y de forma anual, revisará la actualización del SG-SST del contratista.

- **Auditorías al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.**

El Restaurante El Palacio del Arroz desarrollara una auditoria interna al SG-SST al año, la cual será encabezada por la dirección con el apoyo del profesional especializado de talento humano contratado por el Restaurante.

Esta fase del SG-SST, se dirige a los mecanismos para verificar el cumplimiento de la implementación del sistema, es decir se dará el seguimiento y medición adecuado a través de procesos de Auditoría, Revisión por la Alta Dirección y la investigación de incidentes, Accidentes de trabajo y Enfermedades Laborales, que permitirá evidenciar las Fortalezas y las dificultades durante la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de establecer todas las acciones correspondientes al proceso de mejora continua.

Objetivo. Formar la metodología y las pautas que se seguirán durante la ejecución de la auditoria.

Alcance. Se deberán auditar todos los procesos que hacen posible el correcto funcionamiento del sistema de gestión en el Restaurante El Palacio del Arroz, se recomienda que este abarque los siguientes aspectos:

- El cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La participación de los trabajadores.
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.
- El mecanismo de comunicación de los contenidos del SG-SST a los trabajadores.
- La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST.
- El alcance y aplicación del SG-SST frente a los proveedores y contratistas.
- La supervisión y medición de los resultados.
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en el hogar infantil.
- El desarrollo del proceso de auditoría y la evaluación por parte de la alta dirección.

Áreas a auditar y responsables. Todas las áreas deberán ser auditadas, cada una en función de su importancia y con la profundidad que requiera la implementación del sistema de gestión. Por lo tanto cada área a auditar deberá tener un responsable que a su vez será el jefe de procesos en cuanto al sistema de gestión.

Equipo auditor. Todas las auditorias deben llevarse a cabo por el personal adecuado para dicha función es decir profesionales auditores, por la importancia de sus tareas se requiere que estos auditores involucrados sean profesionales capacitados y actualizados con la formación adecuada y pertinente para la realización de sus tareas.

Destinatarios del informe de auditoría. El destinatario del informe de auditoría deberá ser el representante de la dirección, que será el encargado de vigilar que todo se cumpla a cabalidad.

Calendario. La auditoría se realizará cada año con el fin de evaluar los procesos que hacen parte del sistema de gestión del Restaurante El Palacio del Arroz, y poder realizar la retroalimentación adecuada para la toma de decisiones en cuanto a las acciones correctivas o preventivas y acciones de mejora.

Para evidenciar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo será necesario verificar algunos aspectos tales como:

- Elaboración de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y objetivos del SG-SST, es necesario verificar que todas las partes del área auditada tengan conocimiento de la política del Sistema de Gestión de Seguridad y

salud en el Trabajo y objetivos del SG-SST logrando que sus actividades se desenvuelvan en el marco del cumplimiento de dicha política y objetivos.

- Evidenciar que la evaluación inicial del SG-SST se haya realizado de manera correcta y oportuna y que los resultados hayan sido informados y gestionados por la alta dirección.
- Demostrar que el plan de trabajo anual en SST se ha realizado de acuerdo al cronograma de actividades.
- Verificar que las responsabilidades establecidas en las diferentes áreas del hogar infantil frente al desarrollo del SG-SST hayan sido asumidas y se tenga evidencia de las responsabilidades asignadas.
- Comprobar que la matriz legal se halle actualizada en relación a toda la normatividad legal vigente aplicable en materia de SST.
- Verificar que la matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos se encuentre actualizada y sea coherente a los peligros y priorización de cada riesgo del Restaurante El Palacio del Arroz, y que cada una de las medidas de intervención propuestas en dicha matriz hayan sido por lo menos gestionadas.
- Dar fe a la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde al tamaño del Restaurante, y a la existencia de las actas de reunión mensual de dicho comité.
- Verificar que se disponga de los recursos humanos, físicos y financieros estimados para la ejecución del SG-SST.
- Revisar la presencia de un procedimiento para formalizar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores, y la ejecución de actividades de promoción y prevención de la salud orientada en dicho diagnóstico.
- Comprobar la existencia de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- Comprobar la existencia de la señalización adecuada en cada una de las áreas.
- Verificar el cumplimiento de las diferentes acciones: preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Evidenciar el desempeño de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- Comprobar que los registros estadísticos de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad, existan y se realice un análisis para conocer su comportamiento.
- Comprobar que preexista una estrategia de conservación de documentos y que sea ejecutada, acorde a los lineamientos normativos en materia de SST.
- Verificar el cumplimiento de los requisitos normativos aplicables, en relación a la matriz legal en SST del Restaurante.
- Confirmar que se haya evaluado las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

- Confirmar que se haya evaluado las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Verificar el análisis de los resultados en la ejecución e implementación de las medidas de control los peligros identificados y los riesgos priorizados.

3.2.19.7 Revisión anual al SG-SST por parte de la alta dirección. La revisión por la alta dirección es un informe ejecutivo en el cual se verifica el grado de cumplimiento del SG-SST del RESTAURANTE EL PALACIO DEL ARROZ, esta se debe hacer por lo menos una vez al año.

Todos los resultados deben ser comunicados al COPASST y a la persona responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Restaurante y estos a su vez deberán definir e implementar acciones correctivas, preventivas y/o de mejora continua.

La revisión de la alta dirección debe permitir revisar lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015. Lo cual debe incluir:

Estrategias implementadas en SST: Inspeccionarlas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, las metas y los resultados esperados.

Plan de trabajo anual: Revisar su debido cumplimiento y su cronograma.

Recursos asignados al SG-SST: Considerar la suficiencia de dichos recursos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados.

Cambios del SG-SST: Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluida la revisión de la política y sus objetivos.

Revisiones por la alta dirección, anteriores.

Resultado de indicadores del SG-SST: Analizar el resultado entregado por los indicadores, contrastándolo con las auditorías efectuadas anteriormente.

Resultado de auditorías del SG-SST.

Política y objetivos de SST.

Eficacia de las medidas de prevención y control: Recolectar información que precise si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.

Rendición de cuentas sobre el desempeño de los trabajadores en SST: Intercambiar información con los trabajadores acerca de los resultados arrojados por el sistema, y como repercuten éstos en su desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos: Mantener actualizada la matriz de peligros. Gestión de peligros.

Promoción de la participación de los trabajadores en la SST: Determinar si se promueve dicha participación en las acciones de reporte y mejoramiento.

Cumplimiento de normatividad: Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente, aplicable en materia de riesgos laborales, y con los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Acciones correctivas, preventivas o de mejora: Establecer dichas acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.

Inspecciones de trabajo en SST: Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas, los equipos, y en general, las instalaciones del Restaurante.

Reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Ausentismo laboral.

Establecer el cumplimiento de las metas establecidas, de los objetivos propuestos y de los planes específicos.

Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Acciones preventivas o correctivas. El Restaurante El Palacio del Arroz, debe definir e implementar acciones correctivas o preventivas, para formalizar las no conformidades que pueden llegar a influir en los procesos del SG-SST y no estén funcionando correctamente. Por esto es necesario que se documente y soporte un plan de acción definido para cada una de las acciones correctivas o preventivas y mantener una constante verificación del estado de esta para así determinar si fueron efectivas.

Las acciones correctivas o preventivas pueden ser definidas a partir por ejemplo de las siguientes actividades:

- Resultados de las inspecciones y observación de tareas.
- Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Auditorías internas y externas.
- Sugerencias de los trabajadores.
- Revisión por la Alta Dirección.
- Cambios en procedimientos o métodos de trabajo.

El Ministerio del Trabajo recomienda que estas acciones sean contempladas en una metodología que permita eliminar la causa raíz.

El análisis de causas se puede realizar con la metodología que el Restaurante desee adoptar de acuerdo con sus necesidades, pero se le recomienda algunas técnicas que son las más utilizadas:

- Diagrama causa-efecto.
- Teoría de los cinco porqués.
- Lluvia de ideas.
- Benchmarking (Medida de Calidad).

Para determinar el plan de acción, se puede seguir los siguientes pasos:

- Identificar el hallazgo.
- Describir el hallazgo.
- Realizar el análisis de causas.
- Definir el Plan de acción.
- Ejecutar las acciones definidas.
- Verificar el cumplimiento del plan de acción.
- Verificar la efectividad de las acciones.
- Cerrar la acción preventiva o correctiva.

Para esto el Ministerio del Trabajo define que:

- Las acciones preventivas: Son acciones para eliminar o mitigar las causas de una no conformidad o de una situación no deseable.
- Las acciones correctivas: Son acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Establecer la metodología para el manejo de las acciones preventivas y correctivas con el fin de establecer las causas y los planes adecuados de acción a desarrollar, para eliminar las inconformidades, Asegura que el Restaurante El

Palacio del Arroz, pueda cumplir con la metodología de mejora continua que fundamenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Se recomienda que la definición, implementación, cierre y seguimiento de las acciones correctivas, preventivas y de mejora sea responsabilidad de la dirección del Restaurante El Palacio del Arroz, quien a su vez debe procurar que con la aplicación de estas acciones el Sistema de Gestión funcione adecuadamente.

Tabla 50. Modelo para el diligenciamiento de las Acciones Preventivas y Correctivas.

Formato Acciones Preventivas y/o Correctivas			
Fecha:			
Proceso:			
Responsable:			
Cargo:			
No Conformidad	Posible Causa Raíz	Acción Preventiva	Acción Correctiva
Firma Gerente:			

Fuente: Elaboración propia

El anterior es un modelo para el diligenciamiento de las acciones preventivas y correctivas partiendo de la No conformidad encontrada en el proceso analizando las posibles causas raíces con cualquier método que facilite su análisis, para luego determinar las medidas de acción preventivas y correctivas a tomar.

Gestión del cambio. La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos.⁶⁶

Se desarrolló un documento donde se determinan las bases para desarrollar una gestión del cambio en el Restaurante El Palacio del Arroz de la Ciudad de Cartago, con el fin de identificar todos esos factores que deben de mejorarse.

⁶⁶ Ibíd. Organización Internacional del Trabajo, 2011.

Tabla 51. Gestión de cambio del Palacio del Arroz.

EL PALACIO DEL ARROZ						
PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DEL CAMBIO						
OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO		Definir estandares, buenas practica y responsabilidades, relacionadas con el control de las modificaciones generadas en planes, proyectos, programas, procesos				
ALCANCE		Aplica para todos los procesos dentro de la organización que puedan afectar el sistema de gestión de calidad y de la Seguridad y Salud de los trabajadores del Restaurante El Palacio Del Arroz.	RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO		Lider de calidad	
FORMATOS		Ver listado maestro				

			FRECUENCIA			
No	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	D	S	M	O
1	Identificación de los cambios, el lider del procesos debe asegurar que todo cambio que implique una modificación sea identificado. La identificación de los cambios puede determinarse en revisiones, auditorias, verificación o validaciones. Puede incluir cambios internos y externos en la legislación, cambios de tecnologica, infraestructura, instalaciones, equipos, adecuaciones al sitio de trabajo, cambios de personal, Implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.	Lideres de procesos				X
2	Cada que se presente un cambio, informar sobre los cambios que se van a presentar al lider de calidad y coordinador de SST en el formato de gestión del cambio.	Lideres de procesos				X
3	El cambio que se va a realizar debe ser analizado con el proposito de asegurar que el impacto que se genera se encuentra debidamente evaluado, controlado,y se han efectuado todas las medidas necesarias para evitar un incidente a las personas, perdida o desviación en las variables claves de los procesos.	Lider de calidad y/o coordinador de SST				X
4	En el analisis del cambio se debe de identificar de forma clara el objetivo, los beneficios esperados y los ambitos a los cuales el cambio aportara mejoras, para lo cual se deben considerar todos los indicadores que seran favorable con el cambio, ademas se debera identificar los recursos requeridos para efectuar el cambio e indicar a quien impacta.	Lider de calidad y/o coordinador de SST				X
5	Una vez identificado y analizado el cambio, se debe determinar si el cambio es favorable para el procesos	Lider de calidad y/o coordinador de SST				X
6	si no es favorable se debera realizar nuevamente el analisis del tipo de cambio, y si es favorable, se debera determinar si el cambio genera riesgos a la ejecución del proceso	Lider de calidad y/o coordinador de SST				X
7	Evaluar los factores de riesgos tanto interos como externos	Lider de calidad y/o coordinador de SST				X
8	Determinar que documentos seran los que se deben revisar y /o modificar para dejar establecido los cambios generados	Lider de calidad y/o coordinador de SST				X
9	Informar a los trabajadores antes de realizar los cambios planificados	Lider de proceso				X
10	Realizar el cambio	Lider de proceso				X

CONTROL DE ACTUALIZACIONES		
VERSIÓN	FECHA DE CAMBIO	DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CAMBIO REALIZADO

Elaboró:		Revisó:	Aprobó:
Cargo: Lider del SG-SST		Cargo: Gerente	Cargo: Gerente

Fuente: Elaboración propia.

- **Valores de los estándares mínimos para el SG-SST.**

Teniendo en cuenta la normatividad actual y para dar cumplimiento con la actual resolución 1111 del 27 de marzo del 2017, formando una base precisa del formato que debe tener en cuenta la empresa de acuerdo a los estándares que debe dar cumplimiento de acuerdo a la buena implementación del SG-SST, se debe tener en cuenta todos los valores de los estándares mínimos.

Estos estándares mínimos muestran que requisitos se debe cumplir a la hora de la formación de un SG-SST y su adecuada calificación.

Para la calificación de cada uno de los ítems que componen los numerales de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se tomará la tabla de valores del anexo técnico, en la cual se relacionan los porcentajes que asignar a cada uno.

Para la calificación de cada uno de los ítems, se tomarán los porcentajes máximos o mínimos de acuerdo a la tabla de valores del anexo técnico, si cumple o no el ítems del estándar.

En los casos en los que no aplica el ítem del estándar, se deberá justificar dejando prueba de tal situación para otorgar el porcentaje máximo de calificación; en caso contrario, la calificación del ítem del estándar será igual a cero.

Se implementó esta tabla para demostrar que la empresa El Palacio del Arroz, tiene falencias y que aún tiene tiempo para dar cumplimiento a la actual resolución; gracias a la asesoría que se le está dando la empresa contara con algunas bases que necesitara para presentar dicha tabla.
La tabla de los estándares mínimos es la siguiente.

Tabla 52. Estándares mínimos para el SG- SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTANDAR	ITEM DEL ESTANDAR	VR DEL ITEM DEL ESTANDAR	CALIFICACIÓN	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE			
						CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA	
								JUSTIFICA	NO JUSTIFICA
1. Planear.	Recursos 10%	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el SG-SST (4%)	1.1.1 Responsable del SG-SST	0.5	0		X		
			1.1.2 Responsabilidades del SG-SST	0.5	0		X		
			1.1.3 Asignación de recursos para el SG-SST	0.5	0		X		
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.	0.5	0		X		
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo.	0.5	0		X		
			1.1.6 Conformación del COPASST/Vigía	0.5	0		X		
			1.1.7 Capacitación COPASST/Vigía	0.5	0		X		
			1.1.8 Conformación comité convivencia.	0.5	0		X		
		Capacitación en el SG-SST (6%)	1.2.1 Programa de promoción y prevención. PYP	2	0		X		
			1.2.2 Capacitación, inducción y reintroducción del SG-SST, actividades de promoción y prevención PYP	2	0		X		
			1.2.3 Responsables del SG-SST con curso (50 horas)	2	0		X		
		Política de SG-SST (1%)	2.1.1 Política del SG-SST, firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía.	1	0		X		
			2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	0		X		
		Evaluación inicial SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades.	1	0		X		
		Plan anual de trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidades, recursos con cronograma y firmado.	2	0		X		
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del SG-SST	2	0		X		
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	0		X		
		Normativa nacional vigente y aplicable en materia de SST	2.7.1 Matriz legal.	2	0		X		
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismo de comunicación, auto reporte en SG-SST	1	0		X		
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación para adquisición de productos y servicios en SG-SST	1	0		X		
		Contratación (1%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas.	2	0		X		
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST	1	0		X		
	Gestión integral del SG-SST (15%)				0				

Tabla 52. (Continuación)

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VR DEL ÍTEM DEL ESTÁNDAR	CALIFICACIÓN	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE			
						CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA	
								JUSTIFICA	NO JUSTIFICA
2. Hacer	Gestión de la salud (30%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.11 Evaluación médica ocupacional.	1	0		X		
			3.12 Actividades de promoción y prevención en salud.	1	0		X		
			3.13 Informar al médico de los perfiles del cargo.	1	0		X		
			3.14 Realización de exámenes médicos ocupacionales, peligros, periodicidad.	1	0		X		
			3.15 Custodia de historias clínicas.	1	0		X		
			3.16 Realizaciones y recomendaciones del médico laboral.	1	0		X		
			3.17 Estilo de vida y hábitos saludables.	1	0		X		
			3.18 Agua potable, Servicios sanitarios y disposición de basuras.	1	0		X		
			3.19 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos y gaseosos.	1	0		X		
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo (5%)	3.21 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales a la ARL, EPS y Dirección territorial del ministerio de trabajo.	2	0		X		
			3.22 Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo.	2	0		X		
			3.23 Registro y análisis estadísticos de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo.	1	0		X		
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	1	0		X		
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	1	0		X		
			3.3.3 Medición de la mortalidad de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	1	0		X		
			3.3.4 Medición de la presencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	1	0		X		
			3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	1	0		X		
			3.3.6 Medición de ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	1	0		X		
	Gestión de peligros y riesgos (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo (15%)	4.11 Metodología para la investigación, evaluación y valoración de peligros.	4	0		X		
			4.12 Identificación de peligros con publicación de todos los riesgos de la empresa.	4	0		X		
			4.13 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, análisis y otros).	3	0		X		
			4.14 Realización mediciones ambientales químicas, físicas y biológicas.	4	0		X		
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan medidas de prevención y control de peligros.	25	0		X		
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control.	25	0		X		
			4.2.3 Hay procedimientos, manuales, fichas, protocolos.	25	0		X		
			4.2.4 Inspección con el OGPASST o Vigía.	25	0		X		
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, maquinaria, herramientas.	25	0		X		
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal (EPP), se verifica con control de salidas y subcontratistas.	25	0		X		
		Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.11 Se cuenta con el plan de prevención y preparación de emergencias.	5	0		X		
			5.12 Brigada de protección conformada, capacitada y dotada.	5	0		X		

Tabla 52. (Continuación)

ESTANDARES MÍNIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
CICLO	ESTANDAR		ITEM DEL ESTANDAR	VR DEL ITEM DEL ESTANDAR	CALIFICACIÓN	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE				JUSTIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
							CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA		
									JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
3. Verificar.	Verificación del SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores, estructura, proceso y resultado	1,25	0	0		X			
			6.1.2 La empresa estima auditoría por lo menos una vez al año.	1,25	0			X			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.	1,25	0			X			
			6.1.4 Planificación de las auditorías con el COPASST	1,25	0			X			
4. Actuar.	Mejoramiento (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base a los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de promoción y prevención con base en resultados del SG-SST	2,5	0	0		X			
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejoras.	2,5	0			X			
			7.1.3 Ejecución de Acciones preventivas, correctivas y de mejora en la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	2,5	0			X			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL.	2,5	0			X			
TOTALES						0					
Cuando se cumpla con el ítem del estándar de calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0). Si el estándar No Aplica, Se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación estándar será igual a cero (0).											
El siguiente formulario es documento público, no se deben consignar hechos o manifestaciones falsas y esta sujeta a las sanciones establecidas en los artículos 268 y 294 de la ley 599 de 2000. (Código penal Colombiano).											
Firma del empleador o contratante.				Firma del responsable de la ejecución del SG-SST							

Fuente: Elaboración propia con base en la Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017.

Se calificaron los elementos mínimos de la empresa El Palacio del Arroz de acuerdo a el anexo de la resolución 1111 del 27 de marzo del 2017 (Tabla 35), llegando a la conclusión de que la organización hasta el momento no ha implementado nada de lo que exige la actual resolución.

La explicación de la calificación obtenida de estos estándares mínimos para el Sistema de Gestión para la Salud y Seguridad en Trabajo será explicada en la siguiente tabla.

Tabla 53. Significado del puntaje obtenido en los estándares mínimos.

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	- Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. - Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	- Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. - Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	- Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Fuente: Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017.

El plan de mejora conforme a la evaluación de los Estándares Mínimos que realiza la empresa o contratante se debe presentar vía e-mail o por escrito a la Administradora de Riesgos Laborales, quienes darán sus recomendaciones a través de los mismos medios de comunicación, rindiendo informe en julio de cada año.

El plan de mejora debe contener como mínimo lo siguiente:

- a) Las actividades concretas que desarrollar;
- b) Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora;
- c) El plazo determinado para su cumplimiento;
- d) Los diferentes recursos administrativos y financieros;
- e) Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades para subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en las empresas.

Parágrafo 1°. Las auto evaluaciones de Estándares Mínimos y los planes de mejora de los años 2017, 2018 y del primer semestre de 2019, no se registran en las entidades administradoras de riesgos laborales, serán conservados por las empresas a disposición de los funcionarios del Ministerio del Trabajo.⁶⁷

A partir del mes de diciembre de 2019, las empresas deben remitir copia de la autoevaluación de Estándares Mínimos y del plan de mejora a las entidades administradoras de riesgos laborales para su estudio, análisis, comentarios y recomendaciones.

Parágrafo 2°. Las autoevaluaciones y los planes de mejora de las empresas se registrarán de manera paulatina y progresiva en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo o por el medio que este indique, a partir de diciembre del año 2020 en adelante.

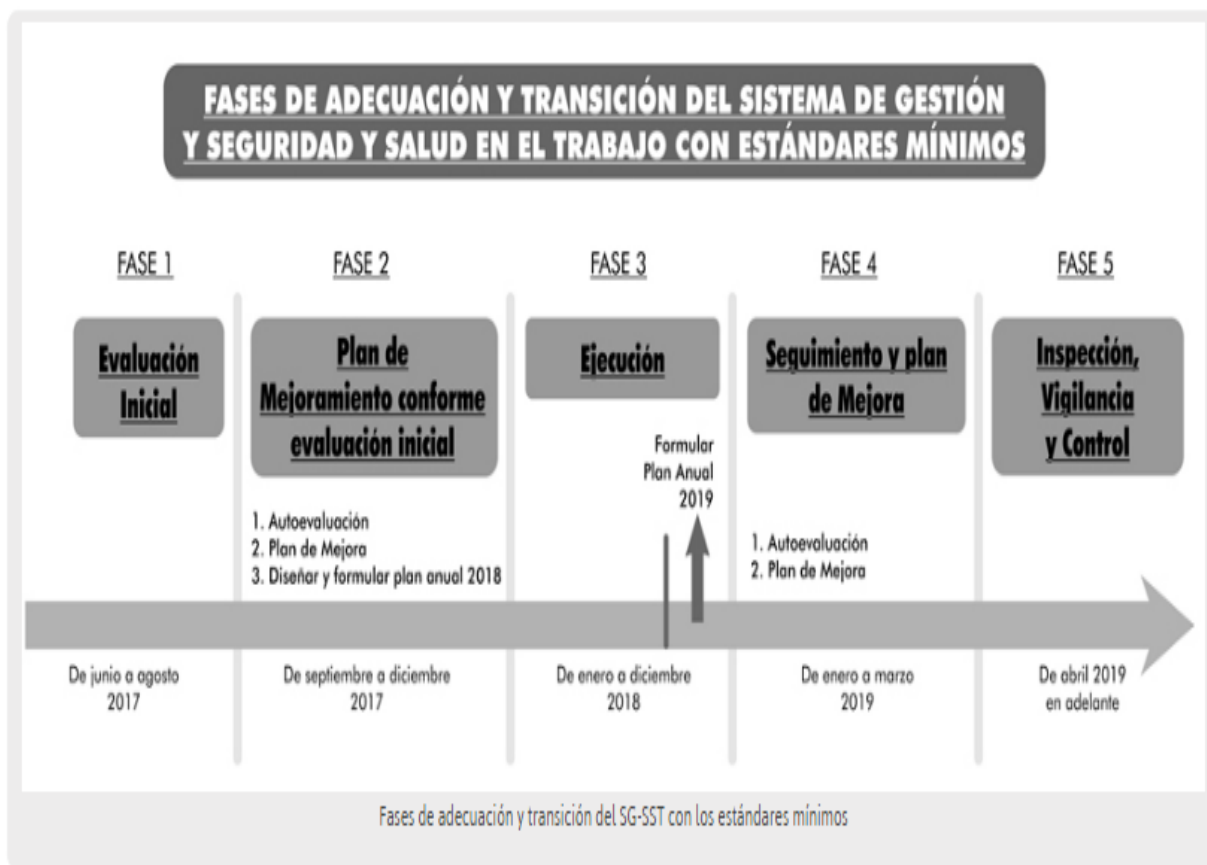
Es necesario aclarar que las exigencias del SG-SST para la aplicación en la actual resolución, hay unas fases de aplicación en la que la empresa en este caso el Restaurante El Palacio Del Arroz debe tener en cuenta.

Las fases de adecuación e implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo son las siguientes:

⁶⁷ Ibíd. Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017.

- Fase 1: Evaluación inicial. Fecha de implementación: De junio a agosto del 2017.
- Fase 2: Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial: de septiembre a diciembre del 2017
- Fase 3: Ejecución. De enero a diciembre del 2018
- Fase 4: Seguimiento y plan de mejora. De enero a marzo del 2019
- Fase 5: Inspección, vigilancia y control. De abril en adelante del 2019.

Ilustración 25. Fases de adecuación y transición del SG- SST estándares mínimos.



Fuente: Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017.

Plan de trabajo para la implementación de los estándares mínimos. A continuación se dejara establecido un plan de trabajo de cómo tendrán que llevarse a cabo cada uno de los estándares mínimos necesarios para el buen funcionamiento desde el año presente hasta el siguiente año.

Tabla 54. Plan de trabajo estándares mínimos

PLAN DE TRABAJO MEJORA DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG- SST				
	Actividad	Responsables	Fecha de cumplimiento	Recursos
Responsable del SG- SST	Asignación de un responsable del SG- SST, con licencia en salud ocupacional y curso virtual de 50 horas en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Gerencia	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Asignación de recursos para el SG- SST	El responsable del sistema asignado deberá establecer que recursos humanos, técnicos y financieros requiere adicionar para la implementación del sistema.	Gerencia y responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Conformación del COPASST/ Vigía.	conformar el COPASST de acuerdo a lo establecido en el SG- SST	Responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Capacitación COPASST/Vigía	El responsable deberá garantizar el cumplimiento del programa de capacitación propuesto o ajustarlo.	Responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Conformación comité convivencia.	La empresa deberá conformar el comité de convivencia de acuerdo a la normatividad vigente	Responsable del SG- SST y Gerencia	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Programa de promoción y prevención. PYP	Iniciar la implementación de los programas propuestos para el control de riesgo en el SG- SST. • Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción • Programa de control de riesgo ergonómico • Programa de pausas activas • Programa de dotación de elementos de protección personal • Programa de señalización de área y capacitación • Programa de orden y aseo • Programa de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos • Programa para la prevención y atención a emergencias	Responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Política del SG- SST, firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía.	Socializar la política del SG- SST.	Gerencia	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Mecanismo de comunicación, auto reporte en SG- SST	Implementar mecanismos de comunicación • Buzón de sugerencias. • PQR interno (Petición, Quejas y Reclamos) • Comunicación directa al jefe inmediato • Encuestas. • Formatos del plan de comunicación de SST.	Responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Evaluación médico ocupacional.	Realización de exámenes de ingreso, periódico y retiro.	Responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo.	Implementación del programa de investigación de accidentes de trabajo.	Responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Medición de ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	Implementación de un programa de ausentismo laboral	Responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Identificación de peligros con puntación de todos los niveles de la empresa.	Seguimiento al control de peligros identificados en la matriz	Responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Inspección con el COPASST o Vigía.	Programación de inspecciones periódicas	COPASST y Responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, maquinarias, herramientas.	Implementación del programa de mantenimiento correctivo y preventivo de los equipos	Responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.	Aplicación del formato de entrega de elementos de protección personal	Responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Se cuenta con el plan de prevención y preparación de emergencias.	Implementación del programa de prevención y atención de emergencias	Responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Brigada de protección conformada, capacitada y dotada	Conformar la brigada de emergencias	Responsable del SG- SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 54. (Continuación).

PLAN DE TRABAJO MEJORA DE LOS ESTNDARES MINIMOS DEL SG- SST				
	Actividad	Responsables	Fecha de cumplimiento	Recursos
Evaluación medico ocupacional.	Realización de exámenes de ingreso, periódico y retiro.	Responsable del SG-SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo.	Implementación del programa de investigación de accidentes de trabajo.	Responsable del SG-SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Medición de ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	Implementación de un programa de ausentismo laboral	Responsable del SG-SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Identificación de peligros con puntación de todos los niveles de la empresa.	Seguimiento al control de peligros identificados en la matriz	Responsable del SG-SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Inspección con el COPASST o Vigía.	Programación de inspecciones periódicas	COPASST y Responsable del SG-SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, maquinarias, herramientas.	Implementación del programa de mantenimiento correctivo y preventivo de los equipos	Responsable del SG-SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.	Aplicación del formato de entrega de elementos de protección personal	Responsable del SG-SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Se cuenta con el plan de prevención y preparación de emergencias.	Implementación del programa de prevención y atención de emergencias	Responsable del SG-SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.
Brigada de protección conformada, capacitada y dotada	Conformar la brigada de emergencias	Responsable del SG-SST	2017 - 2018	Deberán ser establecidos por los responsables.

Fuente: Elaboración propia.

4. CONCLUSIONES.

Con la implementación y diagnóstico inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se logró evidenciar que el Restaurante El Palacio del Arroz no cumple con los parámetros del Sistema de Gestión.

No se encuentra conformado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, ni existe un vigía de seguridad, ya no han implementado un SG-SST desde que se inició el funcionamiento del Restaurante, además no se encuentran la mayor parte de los empleados afiliados a ningún régimen de seguridad.

Después de implementar el diagnostico en la empresa se encontraron condiciones de riesgo locativas, de seguridad, ergonómicos y sicosociales que necesitan de intervención inmediata para evitar futuros accidentes.

El análisis interno y externo del Restaurante permitió identificar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que tiene la empresa frente al Sistema de Gestión y se hallaron otras alternativas para el mejor funcionamiento del Restaurante.

Con el análisis de la competencia mediante la metodología de investigación que se implementó se logra identificar que la competencia directa está en proceso de la aplicación del SG-SST.

Con la propuesta del diseño de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el Restaurante El Palacio del Arroz contará con la herramienta adaptada a su organización lista para la ejecución en la misma.

Al implementar el SG-SST en la empresa se está cumpliendo con los requisitos legales vigentes y de esta forma se está evitando sanciones de tipo civil, penal y administrativo. También permite generar un ambiente seguro para los empleados, reduciendo los riesgos en la incidencia de accidentes y enfermedades laborales que se puedan presenciar en la organización generando así una mejor productividad de la misma.

El porcentaje de la evaluación inicial es menor al 50% por tal motivo su valoración es crítica y debe realizarse y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un plan de mejoramiento de inmediato, enviar la respectiva ARL a la que se encuentre afiliada la empresa un reporte de avances y seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio de Trabajo

5. RECOMENDACIONES

La implementación del Sistema permite crear una imagen corporativa positiva y estable para los clientes, proveedores y competencia.

La ejecución de los programas propuestos en el proyecto permite a la empresa estar preparada ante cualquier evento que pueda comprometer el bienestar tanto físico, mental y social de los empleados dentro de la organización.

Implementar la propuesta de seguimiento y control con base en el mejoramiento continuo y las acciones preventivas y correctivas facilitara la efectividad en cada uno de los procesos de la organización, permitiendo así la implementación y ejecución de nuevas medidas adaptables a los cambios que desarrolle la empresa y avanzando a mejorar la productividad de la misma.

Al momento de diseñar el SG-SST la resolución 1111 del 27 de marzo del 2017 no se encontraba vigente por lo tanto se plantea que la empresa lo ajuste en los tiempos establecidos.

BIBLIOGRAFÍA

Ciclo de la calidad PHVA, Colección ingenio propio, Editor Universidad Nacional de Colombia, 2015.

Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4: Capítulo 6 según el ministerio del trabajo.

Guía técnica de implementación del SG-SST para MYPYMES, Definiciones del Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2

Henao Robledo Fernando. Introducción a la salud ocupacional. Eco Ediciones 2008 p. 54 – 55.

_____. Introducción a la salud ocupacional. Eco Ediciones 2008 p. 17

MINISTERIO DE COMUNICACIONES Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN. Informe de uso de tecnologías. 2013. Bogotá. 2014.

ORTIZ, Frida y GARCÍA, María del Pilar. Metodología de la Investigación, El proceso y sus técnicas. México D.F. Editorial Limusa, 2000. p. 99 – 101

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Congreso de la República. LEY 1562 DE 2012. (Julio 11). Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 34 de 2013. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial 48488 del 11 de julio de 2012

_____. Presidencia de la República de Colombia, DECRETO 614 DE 1984. (Marzo 14). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Diario Oficial 36561 del 14 de marzo de 1984

_____. Código Sustantivo de Trabajo. Artículo 200. Accidentes de trabajo.

_____. Congreso de la República. Ley 9 de enero de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Diario Oficial No. 35308, del 16 de julio de 1979.

_____. Congreso de la República. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial 45037 de diciembre 17 de 2002

_____. LEY 1562 DE 2012. (Julio 11). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial 48488 del 11 de julio de 2012.

_____. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 DE 2008 (julio 17). 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. Diario Oficial 47059 de julio 23 de 2008

SALUCOOP. Manual de Higiene y Salud Ocupacional. Bogotá. 2011.

Sampieri Hernández, Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana, 2003 P. 110

UNIVERSIDAD DEL VALLE. Cartilla de Elementos de Protección Personal. Vice Rectoría de Bienestar Universitario. Sección de salud ocupacional. 2007

WEBGRAFÍA

Acodres (Asociación Colombiana de la industria gastronómica) [En línea] Disponible en: <http://acodres.com.co/wp-content/uploads/2013/09/NTS-USNA003.pdf> [Consulta el 26 de septiembre de 2016]

Acodres [En línea] Disponible en: https://www.invima.gov.co/images/stories/aliamentos/decreto_3075_1997.pdf [Consulta el día 26 de septiembre de 2016]

Acodres [En línea] Disponible en: <http://acodres.com.co/wp-content/uploads/2013/09/NTS-USNA006.pdf> [Consulta el 26 de septiembre de 2016]

Acodres [En línea] Disponible en: <http://acodres.com.co/wp-content/uploads/2013/09/NTS-USNA009.pdf> [Consulta el 26 de septiembre de 2016]

Acodres [En línea] Disponible en: <http://acodres.com.co/wp-content/uploads/2013/09/NTS-USNA005.pdf> [Consulta el 26 de septiembre de 2016]

Acodres, Normatividad de restaurantes [En línea] Disponible en: <http://acodres.com.co/AC/normatividad-para-restaurantes-colombia/#1465224534187-c3411d57-369f> [Consulta el 26 de septiembre del 2016]

Alcaldía de Cartago Valle, Plan de desarrollo 2012 – 2015 [En línea] Disponible en: <http://www.cartago.gov.co/SITIOCARTAGO/Portal/Docs/PLAN%20DE%20DESARROLLO%202012%20-%202015%20MODIFICADO%20DIC%2011%20DE%202012.pdf> [Consultado el 26 de septiembre de 2016]

Análisis PESTEL [En línea] Disponible en: <http://www.endvawnow.org/es/articles/1182-analisis-pestel.html> [Consultado el 26 de septiembre del 2016]

Aportes de Fayol Henri a la Administración [En línea] Disponible en: <http://www.educacionabc.com/organizacion-de-empresas/aportaciones-al-la-administracion/> [Consultado el 4 de marzo del 2015]

ARL Positiva, Plan básico de emergencias [En línea] Disponible en: <file:///C:/Users/User/Downloads/PLAN DE EMERGENCIAS PALMA REAL 2015.pdf> [Consultado el 29 de mayo del 2017]

Aseguramiento en riesgos laborales, Ministerio de salud y protección social, p. 10
[En línea] Disponible en:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>

Beneficios de crear empresa, Revista dinero. [En línea] Disponible en:
<http://www.dinero.com/pais/articulo/los-beneficios-crear-empresa/193750>
[Consultado el 09 de febrero del 2017]

Boletín técnico DANE [En línea] Disponible en:
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_Iltrim16_oferta_demanda.pdf [Consultado el 06 de septiembre del 2016]

Cadena de valor [En línea] Disponible en: <http://definicion.de/cadena-de-valor/>
[Consultado el 13 de octubre de 2016]

Dane [En línea] Disponible en:
http://www.dane.gov.co/files/icer/2014/ICER_Valle_del_Cauca2014.pdf
[Consultado el 06 de septiembre del 2016]

Datos macro PIB de China [En línea] Disponible en:
<http://www.datosmacro.com/pib/china> [consultado el 26 de septiembre de 2016]

Decreto 1072 del 2015. [En línea] Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506> [Consultado el 20 de abril del 2017]

Definición de restaurante [En línea] Disponible en:
<http://www.definicionabc.com/social/restaurante.php> [Consultado 09 de febrero de 2017]

DEFINICIÓN DE. Salud ocupacional. [En línea] Disponible en:
<http://definicion.de/salud-ocupacional/> [consultado septiembre 15 de 2014]

El Tiempo, Colombia un país emprendedor. [En línea] Disponible en:
<http://www.eltiempo.com/contenido-comercial/especiales-comerciales/colombia-un-pais-emprendedor/16266245> [Consultado el 14 de octubre del 2016]

Emprender Pymes, Para qué sirve la cadena de valor [En línea] Disponible en:
<http://www.emprendepymes.es/tag/para-que-sirve-la-cadena-de-valor-de-porter/>
[Consultado el 13 de octubre de 2016]

Enfoque mixto de la investigación [En línea] Disponible en:
http://datateca.unad.edu.co/contenidos/208041/Modulo_EXE/leccin_13_enfoque_mixto_de_la_investigacin.html [Consultado el 26 de septiembre de 2016].

ESCOBAR IZALDE Isabel. El Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia. [En línea] Disponible en: http://www.prevencionintegral.com/Articulos/@Datos/_ORP2007/0660.pdf [Consultado el 28 septiembre de 2014]

Frederick Winslow Taylor y sus aportes en la Administración [En línea] Disponible en: <http://admindeempresas.blogspot.com.co/2014/10/aportes-la-administracion-de-frederick.html> [Consultado el 4 de marzo del 2015]

Gerencia de mercadeo, [En línea] Disponible en: http://www.degerencia.com/tema/analisis_dofa [Consultado el 12 de octubre de 2016]

Guía técnica sectorial GTS – USNA 009, [En línea] Disponible en: www.mincit.gov.co/descargar.php?id=23882

Herramientas para análisis de contexto: MEFI y MEFE [En línea] Disponible en: <https://aprendiendocalidadyadr.com/herramientas-analisis-contexto-mefi-mefe/> [Consultado el 15 de marzo del 2015]

Informe técnico INEI [En línea] Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-n03_pbi-trimestral_2016ii.pdf [consultado el 26 de septiembre de 2016]

La estrategia de las 5s, una metodología que te ayudara a mejorar tu estación de trabajo, Emprendices. [En línea] Disponible en: <https://www.emprendices.co/estrategia-de-las-5s-metodologia-mejorar-estacion-de-trabajo/> [Consultado 07 de abril del 2017]

La industria gastronómica en Colombia sigue creciendo, El portafolio [En línea] Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/industria-gastronomica-colombia-sigue-creciendo-141936> [Consultado el 09 de febrero del 2017]

Manual de buenas bases aceptadas para los hoteles y restaurantes [En línea] Disponible en: <http://www.metropol.gov.co/institucional/Documents1/Ambiental/Producci%C3%B3n%20m%C3%A1s%20limpia/Manual%20Buenas%20Practicas%20Ambientales%200%20para%20los%20Hoteles%20y%20Restaurantes.pdf> [Consulta el 26 de septiembre de 2016]

PARITARIOS. El portal de la seguridad, prevención y salud ocupacional en Chile. Elementos de Protección personal. [En línea] Disponible en: http://www.paritarios.cl/especial_epp.htm [Consultado 15 de septiembre de 2014]

Portal de la seguridad, protección personal y la salud ocupacional de Chile. [En línea] Disponible en: http://www.paritarios.cl/especial_epp.htm

Que es el COPASST, ARL Sura [En Línea] Disponible en: <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=395:-sp-> [Consultado abril 18 de 2017]

Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017 [En línea] Disponible en: <http://www.safetyworkla.com/new/sites/default/files/Resolucion-1111-marzo-27-sgsst.pdf> [Consultado el 18 de abril de 2017]

Resolución 1401 del 2007 [En Línea] Disponible en: <https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Investigacion-Accidentes/Documents/Resolucion%201401%20de%202007.pdf> [Consultado el 18 de abril del 2017]

Sistema nacional de información cultural [En línea] Disponible en <http://www.sinic.gov.co/SINIC/ColombiaCultural/ColCulturalBusca.aspx?AREID=3&SECID=8&IdDep=76&COLTEM=216> [Consulta 26 de septiembre de 2016]

Universal [En línea] Disponible en: <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/vida-sana/restaurantes-ponerse-al-dia-con-normas-de-funcionamiento-32694> [Consultado el 13 de octubre de 2016]

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI. Seguridad industrial. [En línea] Disponible en: http://www.usc.edu.co/gestionhumana/index.php?option=com_content&task=view&id=34 [Consultado el 15 de septiembre de 2016]

ANEXOS

Anexo A. Formato de inspección.

Tabla 56. Inspección.

Formato de inspección planeada				
Fecha: 23 de febrero del 2017				
Establecimiento: Palacio del arroz Dependencia: Todas las areas.				
Elaborado Por: Jose Luis Benavides				
RIESGO	FUENTE ASPECTOS A INSPECCIONAR	VALORACION CONDICION	OBSERVACIONES.	
INSTALACIONES LOCATIVAS	Los techos se encuentran sin goteras, grietas ni desprendimientos.	Buen estado		
	Las paredes se encuentran limpias, con la pintura en buen estado, sin grietas ni humedad.	Buen estado		
	Los pisos se encuentran nivelados, sin obstáculos, secos y aseados.		Obstáculo al entrar al área de producción	
	Las puertas se encuentran aseguradas, cuentan con chapas, manijas y marcos en buen estado.	Buen estado	Todas las puertas cuentan con todos los requisitos	
	Las ventanas tienen marcos sin fisuras, deformaciones ni están corroidos, además los vidrios se encuentran sin grietas ni roturas.		No existen ventanas.	
	Los baños de los Servidores Públicos se encuentran en buen estado, paredes limpias sin grietas, el techo se encuentra sin goteras, grietas ni desprendimientos, puertas con chapas, manijas y marcos en buen estado.	Estado regular	Hacen falta baldosas, bombillos desajustados, techos con huecos.	
	Las mesas y sillas se encuentran en buen estado.	Estado regular	Algunas sillas se encuentran con piensas faltantes	
	Están señalizadas las vías de acceso	No hay señalización	Faltan	
	Cuenta con un buen sistema de ventilación	Regular	Cuentan con ventiladores pero hace falta mas ventilación	
	En que estado se encuentran las bodegas	No hay bodegas	Todos los productos se encuentran en congeladores	
ILUMINACIÓN	La iluminación natural (ventanas y techos) es suficiente para trabajar cómodamente y sin molestias.	Si	La entrada es grande y no necesitan ventilación	
	La iluminación suministrada con lámparas y bombillos es suficiente para trabajar cómodamente y sin molestias.	Si		
	Hay iluminación suficiente en los corredores y escaleras.	No	Hace falta mas iluminación.	
	Las luminarias son suficientes y se encuentran en buen estado (no se observan bombillos fundidos o quemados).	Regular	Hacen falta bombillas en el área.	
INSTALACIONES ELECTRICAS	El cableado se encuentra ductado y no se observan cables sueltos ni cables sin cubrir.	No	Se encuentran cables y tubos sueltos.	
	No se encuentran conexiones eléctricas provisionales, empalmes defectuosos, ni tampoco tomas eléctricas.	No		
	Las tomas eléctricas se encuentran tapadas y en buen estado de funcionamiento (a la vista).		Se pueden observar pero no se encuentran tapados.	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 56. Continuación

RIESGO	FUENTE ASPECTOS A INSPECCIONAR	VALORACION	OBSERVACIONES.
		CONDICION	
PUESTO DE TRABAJO	La temperatura ambiental es confortable.		Hace calor aunque hay ventiladores.
	La ventilación es suficiente para los puestos de trabajo.	Si	
	El espacio de trabajo es suficiente y adecuado para las personas y los equipos. Los planos de trabajo (mesas y escritorios) son estables.	Si	
	Los equipos están protegidos suficientemente (conectados a tomas reguladas o reguladores de voltaje y UPS).	Si	
	Se mantienen cerrados los cajones de escritorios y archivadores cuando no se están usando.	Si	
	No se observan objetos en el piso ni debajo de los escritorios.	Si	Se observan objetos debajo de los puestos de trabajo
	Las cajas y papelería se encuentran en lugares adecuados, lejos de los lugares de circulación del personal.	No	Se observan debajo de la barra de atención al cliente
	Las sillas son ergonómicas, los espaldares, asientos, paños, ruedas y demás elementos se encuentran en buen estado.	No	Son sillas de madera
	Las estanterías u otros muebles pesados se encuentran asegurados.	No	
SEGURIDAD PARA EMERGENCIAS	Las vías de evacuación están adecuadamente señalizadas y despejadas.	No	No se encuentran señalizadas las vías.
	Hay extintores suficientes, adecuados y con carga vigente.	No	Solo existe un extintor para todas las áreas
	Los extintores se encuentran señalizados y sin obstáculos que impidan su uso.	No	No esta señalizado
	Hay botiquines suficientes, adecuados, señalizados, con dotación completa y vigente.	No hay	
ÁREAS COMUNES	Las áreas de circulación están despejadas y sin almacenamiento temporal de elementos.		Si
	Las áreas de baños se encuentran aseadas, con los servicios higiénicos en buen estado y dotadas con jabón, papel higiénico y toallas.		Solo uno de los baños tiene todas las dotaciones
	Los elementos de aseo y mercado están clasificados para evitar contaminación entre si.	Si	
	Los residuos se encuentran clasificados adecuadamente en reciclables y no reciclables.	No	
Machinerya y equipo	las maquinas y equipos se encuentran en buenas condiciones	Si	
	Hacen movimientos o sonidos fuera de lo común	No	
	La ubicación de la maquina o equipo no interviene con los movimientos de los empleados	No	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B. Encuesta para el diagnóstico de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores en el Restaurante El Palacio Del Arroz.

Esta encuesta se desarrolla con el fin de determinar los factores de riesgo internos de la empresa “El palacio del arroz” ubicada en la ciudad de Cartago valle dedicada a la preparación de comida china, con el fin de diseñar un Sistema de gestión para la salud y seguridad en el trabajo de tal manera que se logre reducir los factores de riesgo y la probabilidad de accidentes.

Fecha: _____

Nombre: _____ Edad

Sexo: M ☐ F ☐

Estado civil: Soltero ☐ Casado ☐ Viudo ☐ Divorciado ☐ Unión libre ☐

Ciudad donde reside _____

Barrio donde reside _____

MARQUE CON UNA X

1. Nivel de escolaridad.

A) Primaria ☐

B) Secundaria ☐

C) Técnico / Tecnología ☐

D) Universitaria ☐

E) Postgrado ☐

2. Usted vive en:

A) Vivienda propia ☐

B) Vivienda Arrendada ☐

C) Vivienda Familiar ☐

D) Otra ☐

E) Cuál _____

3. ¿En su tiempo libre que actividades desarrolla?

A) Deportes ☐

B) Labores domésticas ☐

C) Estudios ☐

D) Otro ☐

E) Cuál _____

4. ¿Cuántas personas tiene a su cargo?

A) De 1 a 3 Personas ☐

B) De 3 a 6 Personas ☐

C) Más de 6 Personas ☐

D) No tiene personas a cargo ☐

5. ¿Cuál es su nivel de ingresos mensuales?

A) 1 SMMLV ☐

B) De 2 a 3 SMMLV ☐

C) Más de 3 SMMLV ☐

6. ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa?

A) De 0 a 6 meses ☐

B) De 6 meses a 1 año ☐

C) Más de 1 año ☐

7. ¿En qué área de la empresa se encuentra usted?

A) Administrativa ☐

B) Producción ☐

C) Logística ☐

8. ¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?

Sí ☐ No ☐

Si la respuesta es afirmativa, mencione cual

9. ¿Usted ha notado últimamente cambios en su cuerpo como irritaciones o picazón?

Sí ☐ No ☐

10. ¿En su puesto de trabajo usted hace movimientos repetitivos?

☐ ☐

Sí No

11. ¿En cuál de los siguientes regímenes de seguridad social se encuentra usted afiliado?

Salud Sí ☐ No ☐ No sabe ☐
(si la respuesta es sí, marque cuál de las siguientes.) ☐

Régimen contributivo ☐

Régimen subsidiado (sisben) ☐

Pensión Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

Riesgos profesionales

Sí ☐ No ☐ No sabe ☐

12. ¿Qué tipo de contratación tiene usted con la empresa?

A) Contrato A término indefinido ☐

B) Contrato a término fijo ☐

C) Contrato obra o labor ☐

D) Contrato de aprendizaje ☐

13. ¿Cuál es su jornada de trabajo contratada?

A) Más de 8 horas diarias ☐

B) Menos de 8 horas diarias ☐

C) Turnos rotativos ☐

D) Sin horario específico ☐

E) Turnos fijos. ☐

14. ¿Cuántas horas trabaja ordinariamente en su jornada laboral? _____

15. ¿Tiene usted alguna alergia?

Sí No ☐ ☐

Si la respuesta es afirmativa,
mencione cual.

16. ¿Usa usted los implementos de protección personal para el trabajo? Si la respuesta es afirmativa, mencione cuales implementos usa.

Sí No ☐ ☐

_____.

17. ¿Usted se lleva bien con sus compañeros de trabajo?

Sí No ☐ ☐

18. ¿Presenta usted con frecuencia alguno de los siguientes ítems en los últimos 6 meses?

Agresividad. ☐

Fatiga. ☐

Dificultad para oír ☐

Sensación de cansancio permanente ☐

Cansancio mental. ☐

Dolor de Cuello, Espalda o cintura. ☐

Hipertensión. ☐

☐

Ansiedad.

Dolor de Cabeza. ☐

Tos frecuente ☐

Dolor muscular. ☐

Cardiopatía ☐

Insatisfacción ☐

Dificultad para algún movimiento ☐

Gastritis, úlcera. ☐

Mal genio ☐

Nerviosismo ☐

Pitos o ruidos intermitentes en los oídos. ☐

19. ¿Qué actividades de bienestar desarrollan en la empresa?

A) Recreación y deporte. ☐

B) Actividades de integración ☐

C) Fiestas (Para niños, día de la Madre, día del padre, día del Trabajo, entre otras) ☐

20. ¿Usted ha participado de alguna de estas actividades anteriores?

Sí No ☐ ☐

21. ¿Está usted afiliado a alguna caja de compensación familiar?

☐ ☐ ☐

Sí No No sabe

22. Si la respuesta anterior fue positiva ¿usted usa los servicios de la caja de compensación familiar?

Sí ☐ No ☐

23. De manera general, considera usted que este centro de trabajo actualmente es.

A) Un lugar muy seguro para trabajar ☐

B) Un lugar seguro para trabajar ☐

C) Un lugar poco seguro para trabajar ☐

D) Un lugar muy inseguro para trabajar ☐

24. En el último año ¿le han diagnosticado o está en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional?

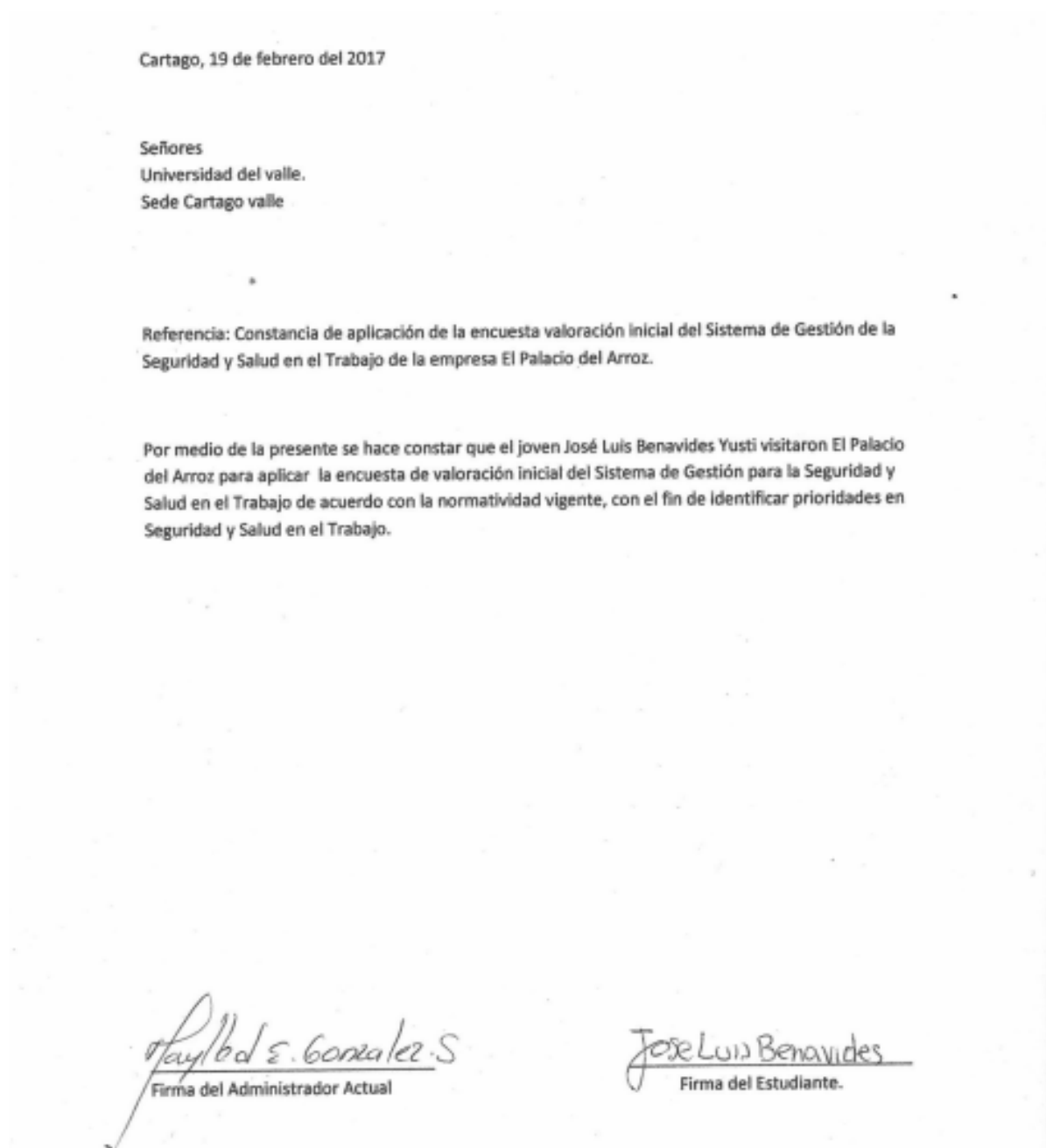
Sí No ☐ ☐

25. Si la respuesta anterior fue afirmativa, ¿Cuál fue esa enfermedad?

Fuente: Elaboración propia.

Anexo C. Carta de constancia de aplicación de la encuesta en el Restaurante El Palacio Del Arroz

Ilustración 53. Carta constancia de aplicación de la encuesta.



Fuente: Elaboración propia.

Anexo D. Formato para diligenciar capacitación al personal

Tabla 57. Formato para capacitación al personal.

RESTAURANTE EL PALACIO DEL ARROZ SEDE CARTAGO							
Formato para diligenciar capacitaciones al personal							
Inducción			Entrenamiento				
Reinducción			Formación- capacitación				
Fecha:				Hora:			
Lugar:				Instructor:			
Tema (s):							
Nº	Nombres y apellidos	Nº identificación	Recibió material		Evaluación		Observaciones
			Si	No	Aprobó	No aprobó	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							

Anexar registros del personal a capacitar: (Es obligatorio tomar fotografías y llenar asistencia)

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 54. Formato ARL Positiva.

Fuente Arl Positiva.

Ilustración 54. Continuación.

[illegible]

Fuente: ARL Positiva.

Ilustración 54. Continuación

 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS / ARL	FORMATO DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO Resolución No. 1401 de 2007 Ministerio de Trabajo	 Libertad y Orden
ANEXO No. 1 (Hoja adicional para detallar información de testimonios)		
TESTIMONIO SOBRE EL INCIDENTE O ACCIDENTE DE TRABAJO		FECHA DEL INCIDENTE O ACCIDENTE
¿QUÉ, CÓMO, CUÁNDO Y DÓNDE SUCEDIÓ?	NOMBRE COMPLETO	APELLIDOS
¿Por qué sucedió?		
¿Cómo se hubiera podido evitar o prevenir?		
Considera importante aclarar o adicionar lo siguiente:		
FIRMA: _____		
ANEXO No. 1 (Hoja adicional para detallar información de testimonios)		
DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE O ACCIDENTE DE TRABAJO		FECHA DEL INCIDENTE O ACCIDENTE
¿QUÉ, CÓMO, CUÁNDO Y DÓNDE SUCEDIÓ?	NOMBRE COMPLETO	APELLIDOS
¿Por qué sucedió?		
¿Cómo se hubiera podido evitar o prevenir?		
Considera importante aclarar o adicionar lo siguiente:		
FIRMA: _____		

ANEXO 1

Fuente: ARL Positiva

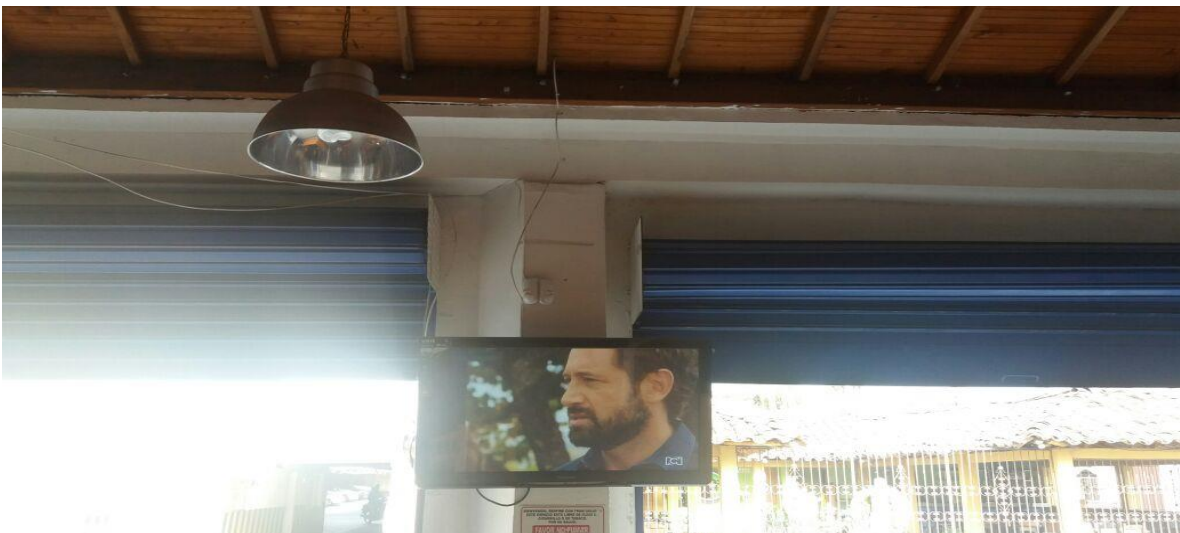
Anexo F. Evidencias.

Evidencia N° 2 Área de producción



Fuente: Benavides. J, 23 de febrero del 2017

Evidencia N° 3 Cableado suelto.



Fuente: Benavides. J, 23 de febrero del 2017

Evidencia N° 4 Obstrucción



Fuente: Benavides. J, 23 de febrero del 2017

Evidencia N° 5 Área Administrativa.



Fuente: Fuente: Benavides. J, 23 de febrero del 2017

Evidencia N° 6 Tubería expuesta



Fuente: Benavides. J, 23 de febrero del 2017

Evidencia N° 7 Congeladores.



Fuente: Benavides. J, 23 de febrero del 2017

Evidencia N° 8 Pisos con sobresaltos.



Fuente: Benavides. J, 23 de febrero del 2017

Evidencia N° 9 Obstrucción debajo del puesto de trabajo #1



Fuente: Benavides. J, 23 de febrero del 2017

Evidencia N° 10 Obstrucción en el área de trabajo #2



Fuente: Benavides. J, 23 de febrero del 2017

Evidencia N° 12 Cocina externa al área de producción suele usarse cuando hay muchos pedidos por atender.



Fuente: Benavides. J, 23 de febrero del 2017

Evidencia N° 13 Cocina









Fuente: Benavides. J, 23 de febrero del 2017

Evidencia N° 14 Zona alterna al área de producción (Zona de basuras)



Fuente: Benavides. J, 23 de febrero del 2017

Evidencia N° 15 Baños



Fuente: Benavides. J, 23 de febrero del 2017

Anexo G. Licencia del Profesional en Salud Ocupacional, asesor del proyecto de grado.

Ilustración 55. Licencia del Profesional.



GOBERNACION DEL VALLE DEL CAUCA
SECRETARIA DEPARTAMENTAL DE SALUD

RESOLUCION No. - 0720 - 29 NOV 2011

Por la cual se concede una licencia para prestación de Servicios en Salud Ocupacional.

LA SECRETARIA DEPARTAMENTAL DE SALUD DEL VALLE DEL CAUCA, en uso de sus facultades legales y en especial las que confieren las Resoluciones Nos.02318 del 15 de Julio de 1996 y 02709 del 7 de agosto 8 de 1996 del Ministerio de Salud y

CONSIDERANDO

Que CARLOS HERNANDO RAMIREZ LOPEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No 18.223.175 expedida en Cartago - Valle del Cauca, con título PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL otorgado por la Universidad del Quindío, Acta de Grado No. 005 del 24 de Abril de 2001 ha solicitado a la Secretaría Departamental de Salud del Valle del Cauca, a través de la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca; se le conceda la Licencia para prestar servicios en Salud Ocupacional.

Que el peticionario ha presentado debidamente la documentación necesaria para la Renovación de la Licencia de Prestación de Servicios de Salud Ocupacional, en las siguientes áreas: Diseño, Administración y Ejecución de Programas de Salud Ocupacional, Educación - Capacitación e Investigación en el Campo de la Salud Ocupacional.

Que previo el concepto favorable del Comité Seccional de Salud Ocupacional

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Conceder por el término de Diez (10) años, contados a partir de la fecha de ejecutoria de la presente Resolución de Licencia para prestar Servicios en Salud Ocupacional en las áreas de: Diseño, Administración y Ejecución de Programas de Salud Ocupacional, Educación-Capacitación e Investigación en el Campo de la Salud Ocupacional a CARLOS HERNANDO RAMIREZ LOPEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 18.223.175 expedida en Cartago - Valle del Cauca, y con domicilio en Cartago - Valle del Cauca.

ARTICULO SEGUNDO: Contra la presente Resolución proceden los recursos de reposición y el de apelación en los términos establecidos en el Decreto Ley 01 de 1964.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en la Ciudad de Santiago de Cali, a los 29 días del mes de NOV de 2011.

ALEJANDRO SOLO NETO CALVACHE
Secretario Departamental de Salud

NOTIFICACION PERSONAL:
Hoy 29 de Noviembre de 2011 se presentó CARLOS HERNANDO RAMIREZ LOPEZ, con Cédula de Ciudadanía No.18.223.175 expedida en Cartago - Valle del Cauca, para notificarle de la presente Resolución.

EL NOTIFICADO

EL NOTIFICADOR

Calcutan: con: Gerencia Urbana, Sistema Agua Potable y Saneamiento (IPS) Valle del Cauca

396-625-021-0234

Fuente: Suministrada por el Director del Proyecto de grado.

ANEXO H. GLOSARIO.

ACCIDENTE⁶⁸: suceso no planeado y no deseado que provoca un daño, lesión u otra incidencia negativa sobre un objeto o sujeto.

DEFORMACIONES⁶⁹: cambio en el tamaño o forma de un cuerpo debido a esfuerzos internos producidos a una o más fuerzas aplicadas sobre el mismo o la ocurrencia de dilatación térmica.

GESTIÓN⁷⁰: acción o trámite que, junto a otros, se lleva a cabo para conseguir o resolver una cosa.

HERRAMIENTAS⁷¹: conjunto de instrumentos que se utilizan para desempeñar un oficio o trabajo determinado.

INTOXICACIÓN⁷²: Una intoxicación se produce por exposición, ingestión, inyección o inhalación de una sustancia tóxica siempre y cuando sea de composición química ya que si el compuesto es natural se le llamara ingesta excesiva y esto por cualquier sustancia sea natural, químico, procesado o creado. Las intoxicaciones accidentales o voluntarias debidas al consumo de medicamentos son las más frecuentes.

PROTECCIÓN⁷³: ayuda para que una persona o cosa este en buenas condiciones.

RIESGOS⁷⁴: posibilidad de que se produzca algún contratiempo o una desgracia, de que alguien o algo sufra perjuicio o daño.

⁶⁸ Definición de Accidente, The Free Dictionary. [En línea] Disponible en: <http://es.thefreedictionary.com/accidente> [Consultado el 25 de enero del 2015]

⁶⁹ Ibid. The Free Dictionary.

⁷⁰ Definición de Gestión, The Free Dictionary. [En línea] Disponible en: <http://es.thefreedictionary.com/gesti%C3%B3n> [Consultado el 25 de enero del 2015]

⁷¹ Definición de herramientas, Oxford living Dictionaries [En línea] Disponible en: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/herramienta> [Consultado el 25 de enero del 2015]

⁷² Ibid. The Free Dictionary

⁷³ Ibid. The Free Dictionary.

⁷⁴ Op.cit. Oxford living Dictionaries.

SG-SST: Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo.

SEGURIDAD⁷⁵: Cotidianamente se puede referir a la ausencia de riesgo o a la confianza en algo o en alguien. Sin embargo, el término puede tomar diversos sentidos según el área o campo a la que haga referencia en la seguridad. En términos generales, la seguridad se define como "el estado de bienestar que percibe y disfruta el ser humano".

SISTEMA⁷⁶: conjunto de reglas, principios o medidas que tienen relación entre sí.

TÉCNICAS⁷⁷: es un procedimiento o conjunto de reglas, normas o protocolos que tienen como objetivo obtener un resultado determinado y efectivo, ya sea en el campo de las ciencias, de la tecnología, del arte, del deporte, de la educación o en cualquier otra actividad.

ANEXO I. Preguntas a competidores.

1. ¿Con cuántos empleados cuenta?

⁷⁵ Ibid. Oxford Living Dictionaries.

⁷⁶ Ibid. Oxford Living Dictionaries.

⁷⁷ Ibid. Oxford Living Dictionaries.

Respuestas:

- Restaurante Dragón Rojo: Contamos con 10 empleados.
- Restaurante Casa China: Contamos con 8 empleados.
- Restaurante Nueve Dragones: Contamos con 6 empleados.
- Restaurante Casa del Arroz: Contamos con 8 empleados.

2. ¿Cuánto es el promedio de ventas mensuales?

- Restaurante Dragón Rojo: Mensualmente vendemos alrededor de ocho millones.
- Restaurante Casa China: Mensualmente vendemos alrededor de cuatro millones.
- Restaurante Nueve dragones: Mensualmente vendemos alrededor de ocho millones.
- Restaurante Casa del Arroz: Mensualmente vendemos alrededor de seis millones.

3. ¿Conocen que es un sistema de gestión para la salud y seguridad en el trabajo?

- Restaurante Dragón Rojo: Si
- Restaurante Casa China: Si
- Restaurante Nueve dragones: Si
- Restaurante Casa del Arroz: Si

4. ¿Tiene usted implementado en su empresa el SG-SST?

- Restaurante Dragón Rojo: Estamos en proceso de implementación
- Restaurante Casa China: No lo hemos implementado aun.
- Restaurante Nueve dragones: No
- Restaurante Casa del Arroz: Estamos en proceso de implementación

5. ¿Con cuanto porcentaje calificaría usted el cumplimiento del SG-SST en su empresa?

- Restaurante Dragón Rojo: Mas o menos del 20 al 40 porciento
- Restaurante Casa China: No creo que este cumpliendo
- Restaurante Casa del Arroz: No se está cumpliendo
- Restaurante Nueve dragones: Mas o menos entre el 20 y el 40%

Fuente: Implementación de entrevista el día 25 de octubre del 2016

Anexo J. Tabulación de las encuestas.

Tabla 58. Tabulación de las encuestas.

Respuestas a encuesta aplicada para el diagnóstico de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores en el Restaurante El Palacio Del Arroz.											
Preguntas	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3	Trabajador 4	Trabajador 5	Trabajador 6	Trabajador 7	Trabajador 8	Trabajador 9	Trabajador 10	Trabajador 11
Edad	29	24	25	59	29	26	41	28	23	47	47
Sexo	Masculino	Femenino	Femenino	Femenino	Femenino	Masculino	Femenino	Femenino	Femenino	Femenino	Masculino
Estado civil	Soltero	Soltero	Soltero	Soltero	Soltero	Soltero	Soltero	Soltero	Soltero	Soltero	Soltero
Ciudad	Cartago	Cartago	Cartago	Cartago	Cartago	Cartago	Cartago	Cartago	Cartago	Cartago	Cartago
Barrio	Bosques de los lagos	San Nicolas	Bellavista	Camellón del Quindío	Republica de Francia	La Esperanza	Bosques de los lagos	Camellón del Quindío	Bellavista	Bellavista	Camellón del Quindío
1	B	B	B	B	B	C	A	B	B	A	A
2	C	B	C	C	B	C	B	B	B	B	C
3	Viajes	B	B	B	B	A	B	B	B	B	B
4	D	A	A	A	A	D	A	B	A	B	A
5	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
6	C	C	C	C	C	A	C	C	C	C	C
7	B	A	B	B	C	C	B	A	B	B	C
8	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Presión alta y asfixia	NO
9	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
10	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI
11	SISBEN	SISBEN	SISBEN	TODOS	NINGUNO	SISBEN	SISBEN	TODOS	Régimen contributivo	SISBEN	SISBEN
12	A	B	C	A	A	C	C	B	C	C	C
13	A	A	C	A	B	B	A	A	A	A	A
14	13	12	12	12	6	6	12	12	12	12	11
15	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
16	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO
17	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
18	Dolor de cabeza, Mal genio	Dolor de cabeza, Mal genio	Mal genio, Nerviosismo	Mal genio	Fatiga, Cansancio mental, Dolor de cuello, espalda o cintura, ansiedad, Dolor de cabeza, Dolor muscular, Gastritis, úlcera, pitos o ruidos intermitentes en los oídos	-	Dolor de cuello, espalda o cintura, Dolor de cabeza, Gastritis, úlcera	Dolor de cabeza	Dolores de cuello, espalda o cintura, Dolores de cabeza, Gastritis, úlcera	Hipertensión, Dolores de cabeza, Gastritis, úlcera.	Sensación de cansancio permanente, Dolor de cuello, espalda o cintura, Dolor de cabeza, Dolor muscular, Nerviosismo.
19	Ninguna	B	B	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	B	Ninguna	Ninguna	Ninguna
20	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO
21	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO
22	NO	-	-	NO	NO	-	-	NO	-	-	-
23	B	B	A	A	C	B	B	B	B	B	C
24	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia.

Anexo K. Periodo de Observación.

Tabla 59. Periodo de Observación.

PERIODO DE OBSERVACIÓN	
Fecha	Actividad
18 de noviembre del 2016	Entrevista a Gerente
8 de febrero del 2017	Encuesta a empleados
19 de febrero del 2017	Socialización de encuentas y firma de autorización
23 de febrero del 2017	Inspección de áreas y puesto de trabajo
23 de febrero del 2017	Fotografías de inspección
30 de marzo del 2017	Seguimiento de procedimientos
2 de abril del 2017	Observación de puestos de trabajo

Fuente: Elaboración propia.

Anexo L. Resumen.

Siendo la administración una ciencia eclética que acoge las distintas posiciones y comportamientos de otras ciencias, para aprovechar y desarrollar sus funciones de una forma más global. El estudiante de la carrera de Administración de Empresas, de la Universidad del Valle, busco brindar asesoría en la modalidad de trabajo de grado al restaurante El Palacio del Arroz de la ciudad de Cartago Valle, en la rama de Seguridad y Salud en el Trabajo, viendo en esta la posibilidad de adquirir experiencia en cuanto al énfasis de Talento Humano. Teniendo claro que en la Administración, el factor humano es tan importante como los demás factores que hacen parte de una Organización.

El Ministerio del Trabajo toma como medida de control, exigir el debido cumplimiento al Decreto 1072 del 2015, ante las alarmantes cifras de accidentes y enfermedades laborales que se están presentando en Colombia. Dicho decreto dispone “El Reglamento Único de Trabajo”; menciona las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Además en el mes de marzo del presente año, se comienza a exigir la implementación de la nueva resolución 1111 del 27 de marzo del 2017, la cual implementa la necesidad del cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para los empleadores y contratantes bajo esta resolución.

Para el desarrollo de la asesoría se busca promover una propuesta de un SG-SST, para el restaurante El Palacio del Arroz. Anexando un análisis del ambiente interno de la empresa, mediante un diagnóstico de su situación actual y la formulación de la DOFA. Asimismo se realiza un análisis del ambiente externo mediante el estudio de los entornos que afectan positiva o negativamente al Hogar Infantil, enunciando también la metodología aplicada de las cinco fuerzas de PORTER para asimilar la situación competitiva en el mercado en que vive el restaurante El Palacio del Arroz. Por último se elabora un análisis comparativo con los demás Restaurantes similares al Palacio del Arroz, permitiendo que este último tenga pleno conocimiento del ambiente competitivo en el que se desenvuelve y su posición en el sector de este mercado, ofreciendo las adecuadas conclusiones y recomendaciones que se consideran pertinentes en dicha asesoría.