

Estándares mínimos del SG-SST, resolución 0312 de 2019 en la empresa Perro Loco Hot

Dog's de la ciudad de Cúcuta

María A. Pérez y Karla S. Sarmiento

Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Especialización en Gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

Nota del Autor

María A. Pérez, Especialización en Gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Norte de Santander.

Karla S. Sarmiento, Especialización en Gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo Corporación Universitaria Minuto de Dios, Norte de Santander

Este trabajo Cuenta con la corrección de estilo de la profesora Eva Isabel Lombana Paz, Corporación Universitaria Minuto de Dios

Cualquier mensaje con respecto a este documento debes ser enviado al correo eva.lombana@uniminuto.edu.co.

Tabla de contenido

1.	Resumen	4
2.	Abstract	5
3.	El problema	6
3.1	Título	6
3.2	Planteamiento del problema	6
3.3	Formulación del problema	8
3.4	Justificación	8
3.5	. Objetivos	10
3.5.1	<i>Objetivo general</i>	10
3.5.2	<i>Objetivos específicos</i>	10
4.	Marco referencial	11
4.1	Antecedentes	11
4.2	Marco teórico	16
4.3	Marco conceptual.....	19
4.4	Marco legal	22
4.2	Marco contextual	23
5.	Marco metodológico	24
5.1	Enfoque y tipo de investigación	24
5.2	Población.....	25
5.2	Selección de la muestra	26
5.3	Instrumentos o técnicas para la recolección de la información	26
6.	Resultados	27
7.	Conclusiones.....	35
8.	Recomendaciones.....	38
9.	Anexos.....	39

Anexo 1. Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Para Empleadores y Contratantes. Resolución 0312 de 2019.....	39
Anexo 2. Matriz de Identificación, Evaluación y Valoración de Peligros.....	43
Anexo 3. Designación Del Representante De La Dirección Como Líder Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo De La Empresa Perro Loco Hot Dog's.....	44
Anexo 4. Programa de capacitación y asistencia de la Empresa Perro Loco Hot Dog's.....	48
Anexo 5. Certificado de Seguro de Empleado de la Empresa Perro Loco Hot Dog's	53
Anexo 6. Plan de Acción - Empresa Perro Loco Hot Dog's	54
Anexo 7. Profesiograma y Realización de Evaluaciones Médicas ocupacionales de la Empresa	56
8. Referencias	59
Lista de tablas	
Tabla 1.....	23
Tabla 2.....	25
Tabla 3.....	27
Tabla 4.....	28
Tabla 5.....	29
Lista de figuras	
Grafico 1.....	30
Grafico 2.....	31

1. Resumen

La empresa Perro Loco hot dog's de la ciudad de Cúcuta cuenta con aproximadamente 7 años de funcionamiento como locales comerciales, con actividad económica otros tipos de expendio NCP de alimentos preparados, riesgo tipo II, cuenta actualmente con 3 sucursales ubicadas en: avenida 0 con faroles, calle 8 entre diagonal Santander y avenida 0, la terraza de Perro Loco frente a la universidad francisco de Paula Santander.

Actualmente cuenta con menos de 10 trabajadores distribuidos en las diferentes sucursales y en cada una de ellas se realizan diferentes funciones como son: cocina, cajera y meseros con sus respectivos turnos y días de descanso.

La empresa Perro Loco ha prestado sus servicios alimenticios a la comunidad y ha estado comprometida con la generación de empleo y la seguridad de sus trabajadores, siguiendo esa política y con el fin de evitar riesgos y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, la empresa Perro Loco no cuenta actualmente con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo por lo cual se compromete a la futura implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de no solo cumplir no la norma si no también el prevenir y asegurar el bienestar del talento humano y su clientela.

Palabras claves: Sistema de gestión, seguridad, salud, normatividad, estándares, trabajo, alimentos.

2. Abstract

The company Perro Loco hot dog's of the city of Cúcuta has approximately 7 years of operation as commercial premises, with economic activity other types of PCN sale of prepared foods, risk type II, currently has 3 branches located in: Avenida 0 with lanterns, street 8 between Santander diagonal and Avenida 0, the terrace of Perro Loco in front of the University Francisco de Paula Santander.

Currently has less than 10 workers distributed in different branches and in each of them perform different functions such as: kitchen, cashier and waiters with their respective shifts and days off.

The company Perro Loco has provided its food services to the community and has been committed to the generation of employment and the safety of its workers, following this policy and in order to avoid risks and ensure the safety and health of workers, the company Perro Loco currently does not have the management system of safety and health at work so it is committed to the future implementation of the management system of safety and health at work, in order not only to comply with the standard but also to prevent and ensure the welfare of human talent and its customers.

Keywords: System management, security, health, regulations, standards, work, food.

3. El problema

3.1 Título

Estándares mínimos del SG-SST, resolución 0312 de 2019 en la empresa Perro Loco Hot Dog's de la ciudad de Cúcuta.

3.2 Planteamiento del problema

El problema de investigación de este proyecto, surge gracias a las nuevas situaciones laborales que se presentan en las empresas. Estas condiciones no son tan favorables para los trabajadores debido a la alta complejidad y exposición a peligros que requieren de atención y modificaciones que favorezcan la calidad de vida de los empleados, de esta manera y a raíz de estas necesidades de transformación del ámbito laboral se ha dado lugar a la creación de nuevas leyes y normativas que regulen las condiciones laborales y velen por la seguridad y salud de los trabajadores.

La empresa Perro Loco Hot Dog's de la ciudad de Cúcuta, no cuenta actualmente con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Una vez realizada la evaluación inicial de los estándares mínimos mediante la resolución 0312 de 2019, se identificó que la empresa se encuentra en un estado crítico.

Gracias a esta evaluación inicial se hace necesaria la creación y el diseño de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Entendiéndose como estándares mínimos, el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia

patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

Una vez diseñados y documentados los estándares mínimos, la empresa Perro Loco Hot Dog's se compromete a continuar con el proceso de creación e implementación de programas y políticas que promuevan la salud y la protección de los trabajadores; como lo es, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual, el Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, decreta que debe ser implementado por todos los empleadores y que:

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual 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 los espacios laborales (Mintrabajo, 2019).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, nuestra investigación tiene como objetivo diseñar los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Perro Loco hot dog's de la ciudad de Cúcuta. Esta empresa cuenta con aproximadamente 7 años de funcionamiento como locales comerciales, con actividad económica otros tipos de expendio NCP de alimentos preparados, riesgo tipo II, cuenta actualmente con 3 sucursales ubicadas en: avenida 0 con faroles, calle 8 entre diagonal Santander y avenida 0, la terraza de Perro Loco frente a la universidad francisco de Paula Santander.

En su menú de comidas rápidas ofrece todo tipo de perros calientes, hamburguesas, salchipapas, choripollo, picadas, todo tipo de bebidas frías y cuenta con servicio a domicilio; actualmente cuenta con menos de 10 trabajadores distribuidos en las diferentes sucursales y en

cada una de ellas se realizan diferentes funciones como son: cocina, cajera y meseros con sus respectivos turnos y días de descanso. El reporte de accidentes laborales dado por del dueño es de un 30 %, puesto que cada trabajador dependiendo de su zona de trabajo cuenta con los elementos de protección necesarios básicos.

Desde su creación hasta la actualidad la empresa Perro Loco ha prestado sus servicios alimenticios a la comunidad y ha estado comprometida con la generación de empleo y la seguridad de sus trabajadores, siguiendo esa política y con el fin de evitar riesgos y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, la empresa Perro Loco se compromete a la futura implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, previniendo de igual manera algunas consecuencias como la aplicación de sanciones o posible cierre por incumplimiento de la norma.

3.3 Formulación del problema

¿Cuáles son los requerimientos que según la resolución 0312 de 2019, necesitan para conformar el SG-SST de la empresa Perro Loco Hot Dog's de la ciudad de Cúcuta?

3.4 Justificación

Es de gran interés la prevención de los factores de riesgo laborales en las empresas, éstos, servirán de base para una gestión activa de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, ya que cada empresa o institución debe tener en cuenta la planificación de acciones para identificar y contraatacar estos posibles riesgos que afectan el entorno de los trabajadores generando una mejor calidad del ambiente laboral y tiene efectos positivos tanto para los empleados como para la alta gerencia de la empresa.

El presente trabajo de investigación resulta de suma importancia, ya que busca sentar las bases para la creación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como lo indica el Decreto 1072 de 2015 donde se establecen los requisitos para la creación e implementación del mismo, de esta manera uno de los motivos para su ejecución es apoyar el cumplimiento de requerimientos legales que por consiguiente favorecerá el contexto empresarial.

Con todo lo mencionado anteriormente, se da lugar al beneficio a favor de la empresa Perro Loco, pues dará cumplimiento a toda la normatividad vigente relacionada con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que impactará en las condiciones actuales y los aspectos positivos o negativos dentro de la empresa, para así, dentro de un proceso de mejora continua, se promueva la salud y la protección de los trabajadores.

Otra razón, para realizar este proyecto es el crecimiento como profesional en formación ya que enriquecerá conocimientos o pre-saberes que perfilará adecuadamente en lo que suscita o promueve en el plan de estudio de la institución educativa, de esta manera se dará reconocimiento a la universidad por su calidad educativa en la formación de especialistas en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.

Ahora bien, la utilidad que aporta a la experiencia fortalecerá futuras acciones en pro del saber-hacer en organizaciones u empresas, como especialistas en la práctica relacionada con las necesidades del entorno laboral que añaden éxito a la empresa y brindara mayor oportunidad de empleabilidad como individuos de conocimientos desde la educación superior en post-grado.

3.5 . Objetivos

3.5.1 Objetivo general

Establecer los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante la resolución 0312 de 2019 para la empresa Perro Loco Hot Dog's de la ciudad de Cúcuta.

3.5.2. Objetivos específicos

Identificar los estándares mínimos para la empresa Perro Loco Hot Dog's mediante la resolución 0312 de 2019 en su sede principal y por medio de esto realizar el plan de mejoramiento.

Establecer los riesgos mediante la metodología GTC 45:2012 para la Empresa Perro Loco Hot Dog's en su sede principal.

Presentar la documentación correspondiente a los ítems requeridos en la resolución 0312 de 2019 para empresas con menos de 10 trabajadores tal como Perro Loco Hot Dog's.

4. Marco referencial

4.1 Antecedentes

En el siguiente apartado encontraremos algunos estudios ya realizados, los cuales, contribuyeron y dieron pautas para el diseño de los estándares mínimos y la posterior creación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En estudios internacionales encontramos a Mostacero Torres (2017), con su trabajo de propuesta para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa constructora en el Perú, donde existen más de 50 mil empresas dedicadas al rubro de la construcción, en las cuales se presentan variados tipos de accidentes, desde golpes por objetos hasta derrumbes o desplomes de instalaciones, o multas impuestas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Debido a esta realidad el objetivo principal de este trabajo de investigación es diseñar una propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa dedicada al rubro de la construcción, identificando riesgos laborales para evitar posibles accidentes y cumplir con los requisitos mínimos establecidos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para evitar las sanciones económicas. De esta investigación extrajimos para éste trabajo, la realización de la identificación de los principales procesos por puesto de trabajo. Desde la función de alta gerencia, administrativos y trabajadores.

Otro estudio internacional de Aldunati Alvares (2017), consiste en la caracterización de la capacitación en seguridad y salud en el trabajo en las micro y pequeñas empresas del sector servicios-rubro restaurantes de dos tenedores del distrito de Huaraz, por medio de este estudio se determinó una muestra de 34 gerentes a través del muestreo censal y 34 empleados a través del

muestreo aleatorio estratificado, a quiénes se les aplicó un cuestionario de (16) preguntas por medio de la encuesta, del cual se obtuvo los siguientes resultados: El 35,29% de los gerentes manifestaron estar en desacuerdo en realizar capacitación en seguridad y salud en el trabajo para sus empleados, el 23,53% de los empleados, indicaron estar en desacuerdo en recibir capacitación en dicho tema, por lo que el 26,47% de los empleados no tienen conocimiento para realizar mantenimiento y revisión de los equipos de trabajo antes de utilizar y el 26,47% de los empleados no saben a qué autoridades solicitar apoyo en caso de producirse un accidente o emergencia en el restaurante.

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

Por medio de este trabajo, pudimos evidenciar la importancia de las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, como empresa debemos ser conscientes de la importancia de que nuestros trabajadores tengan plenos conocimientos en materia de seguridad y se apropien de sus implementos de trabajo. Lo que genera que dentro de los planes y actividades a implementar se establezcan capacitaciones en manejo de implementos de trabajo, puesto que son de tipo corto punzante y representan un peligro.

Dentro de los estudios nacionales destacamos el aporte de Nieto Castro 2017, con el diseño de la etapa de planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Prolimza S.A.S. que tiene como propósito la conformación de las acciones conjuntas entre dicha empresa, los trabajadores y contratistas, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y

el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Con relación a lo descrito anteriormente, se aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, medición y acciones de mejora.

Gracias a este trabajo pudimos contrastar y resaltar los procesos de mejora continua que realizan las empresas en pro de las condiciones de trabajo y como se aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Esto nos permite tener una base guía para la posterior creación de las metodologías para abordar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

Otro aspecto importante, tomado en cuenta en el estudio de Jiménez Díaz (2014), consiste en la identificación de las falencias a la hora de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; propuestas de algunas alternativas para solucionarlas. Donde menciona que, a pesar de la existencia de un amplio listado normativo en nuestro país en materia de riesgos laborales (anteriormente profesionales) que ha venido evolucionando desde antes de la década de los 80's; actualmente permanecen en pie y sin sanción alguna, empresas que mantienen a sus trabajadores y sus procesos productivos carentes de actividades mínimas de prevención en seguridad y salud laboral.

Por otro lado, hay también compañías que con el pasar de los años y por experiencias vividas en materia de accidentes o enfermedades de origen laboral poseen antecedentes de sanciones por entes de vigilancia y control como el Ministerio del Trabajo y por ende se han visto obligadas a emprender gestiones en materia de prevención; adicionalmente existen empresas que sin

necesidad de multas o experiencias fortuitas cuentan con actividades o Sistemas de Gestión que les permiten asegurar condiciones de seguridad y salud en el ámbito laboral.

Por medio de este trabajo pudimos identificar la normatividad vigente en riesgos laborales en el territorio Colombiano y como desde de la constitución política de 1991 se contaba con ordenanzas y decretos encargadas de garantizar la seguridad y proteger la salud de los trabajadores. Este trabajo nos demuestra también cuales son las principales falencias que como empresa cometemos a la hora de implementar los sistemas, las cuales son: actuar con negligencia, impericia u omisión, delegar incorrectamente, copiar documentos, negar recursos e ignorar las necesidades de las compañías, entre otras.

Un nuevo concepto abordado en el trabajo titulado Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la microempresa productos doña Ceila., de los autores Nuñez Diaz y Useche Galindo (2017) nos muestra que en 1999, Juan Somavia (primer director general de la OIT) presentó su memoria "Trabajo decente". En ella introdujo el mencionado concepto, el cual busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

El trabajo decente es el que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades. Este no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

El trabajo decente está caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: las oportunidades de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos

cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal (Organización Internacional del Trabajo, 2004). La empresa Perro Loco Hot Dog's de la ciudad de Cúcuta, gracias a este trabajo reconoció esta definición como parte fundamental para su funcionamiento y el bienestar de sus trabajadores, por lo tanto se encaminará de ahora en adelante a ofrecer trabajos decentes cumpliendo con las características de, oportunidades de empleo, derechos de los trabajadores, protección social y dialogo social.

Gracias al estudio de Tibaquirá Céspedes y Bejarano López realizado en el (2019), que consisten en la Identificación de los peligros y la valoración de riesgos para establecer controles ingenieriles de las actividades realizadas en los restaurantes de comida rápidas ubicados en la carrera séptima entre la calle quince hasta la calle diecinueve del municipio de Soacha, se identificaron todos los peligros por secciones, áreas productivas y puestos de trabajo, se hizo una descripción de todas las áreas, de los elementos a utilizar y las fichas técnicas de cada uno de los procesos de preparación de alimentos.

Con esto se logra una sistematización de todos los posibles riesgos y peligros a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores, permite a los demás establecimientos de comidas rápidas identificar de una manera más precisa y en tiempo real los riesgos más comunes y situaciones de peligro a las cuales se encuentran expuestos sus trabajadores y que quizá no se hayan tenido en cuenta anteriormente, al no tener un esquema completo de puestos de trabajo, áreas, procesos de preparación, infraestructura y dimensiones.

4.2 Marco teórico

Dentro del marco teórico se encuentran algunos conceptos por los cuales se rige el presente trabajo, como la metodología utilizada para identificar los peligros y la normatividad nacional vigente en riesgos laborales y estándares mínimos.

De este modo y con el objetivo de crear acciones preventivas y control de los ambientes laborales, el ministerio de trabajo comprometido con las con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El cual, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, 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 los espacios laborales

“Así como el hombre, la ciencia y la tecnología han evolucionado, también lo ha hecho la salud en el trabajo” Nava (citado en Silva, 2020). De esta forma, aun cuando la actividad de la prevención de riesgos laborales ha tomado diferentes nombres a lo largo del tiempo, todas van enfocadas hacia el mismo objetivo fundamental: “la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo” Van Der Haar y Goelzer (citados en Cáceres, 2018)

Si hablamos de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, es importante tener claridad en cuanto a la definición y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo. Definida como aquella 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.

Para lograr posicionarse como una empresa responsable de la salud de sus trabajadores y de las condiciones laborales exigidas por la ley, las empresas o empleadores deben realizar las pertinentes evaluaciones y decidir qué tipo de medidas deben ser implementadas en el caso de que se necesite realizar alguna acción. Por lo tanto se hace necesario la evaluación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como lo dicta la resolución 0312 de 2019.

Estos estándares son definidos como: conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

La seguridad y salud en el trabajo y el sistema de gestión se basan en un proceso de mejora continua conocido como el ciclo PVHA. Este ciclo fue desarrollado inicialmente en la década de 1920 por Walter Shewhart, y fue popularizado por W, Edwards Deming. Por esta razón es frecuentemente conocido como el ciclo de deming.

Está asociado con la planificación, implementación, control y mejora continua. El diseño, implementación, desarrollo y la mejora continua de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo puede lograrse aplicando el concepto de PHVA en todo los niveles dentro de la organización, esto aplica por igual a los proceso estratégicos de alto nivel, tales como la planificación de los Sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo o la revisión por la dirección,

y a las actividades operacionales simples llevadas a cabo como un aporte de los procesos de seguridad y salud en el trabajo.

Para contribuir a este proceso de mejora continua, es necesaria la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. Esta identificación se realizó mediante la metodología de la guía técnica Colombiana 45 (GTC 45). En este sentido la GTC 45 - 2012, es una metodología que otorga un direccionamiento para la identificación de los peligros y valoración de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el desarrollo de sus actividades productivas, así como también impulsa al establecimiento de medidas de intervención que propendan por la seguridad y salud de los trabajadores. Al ser una guía, puede ser adaptada a las necesidades de cada organización.

Esta guía contiene una tabla de peligros para facilitar la clasificación de los mismos, igualmente explica en una forma detallada y clara la manera de evaluar y valorar los riesgos, además permite una evaluación semi-cualitativa del riesgo cuando la organización no cuenta con datos históricos respecto al SST, ni existe o no es posible acceder a estudios sobre los niveles de accidentalidad del sector.

Ahora bien, dentro de la resolución número 0312 de 2019 se “establecen los estándares mínimos para las empresas, empleadores y contratantes con 10 o menos trabajadores el clasificadas con riesgo I, II o III estipuladas en el capítulo I, con el fin de proteger la seguridad y salud de trabajadores” (ministerio de trabajo 2019, p. 5-8), además de correlacionarse con las citas anteriormente mencionadas.

4.3 Marco conceptual

Dentro del marco conceptual abordaremos algunas definiciones tomadas del decreto 1072 del 2015 y la ley 1562 de 2012.

Accidente De Trabajo

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

Acción correctiva

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora

Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva

Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Actuar

Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Alta dirección

Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

Amenaza

Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Ciclo PHVA

Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Condiciones de salud

El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Enfermedad Laboral

Es la contraída como resultado a 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.

Evaluación del riesgo

Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Hacer

Implementación de las medidas planificadas.

Identificación del peligro

Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

Peligro

Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Planificar

Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Política de seguridad y salud en el trabajo

Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Riesgo

Combinación de la probabilidad de que ocurran una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

Valoración del riesgo

Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Verificar

Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

4.4 Marco legal

Artículo 25 Constitución política de Colombia de 1991

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Ley 1562 de 2012

"Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".

Ley 9 de 1979

Código Sanitario Nacional. Código sanitario incentiva la conservación y preservación de los individuos en sus ocupaciones.

Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

Decreto 1295 de 1994

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. El Sistema General de Riesgos Profesionales 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 consecuencias del trabajo que desarrollan.

Resolución 0312 de 2019

Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Código Sustantivo del Trabajo (CST)

Como finalidad principal de este código es “Lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”

4.2 Marco contextual

La Empresa objeto de estudio es Perro Loco Hot Dog’s, es una empresa dedicada al expendio y preparación de alimentos, funciona aproximadamente hace 7 años y se encuentra ubicada en la ciudad de Cúcuta. Su actividad económica es otros tipos de expendio NCP de alimentos preparados. Cuenta con 3 sucursales actualmente, ubicados en la avenida 0 con faroles sede principal, avenida 0 con calle 8 y la terraza de Perro Loco frente a la universidad Francisco de paula Santander. Cuenta con un total de 15 trabajadores, distribuidos en las diferentes sucursales, por lo cual en cada sede se cuenta con menos de 10 trabajadores. La jornada laboral

inicia a las 4 de la tarde y finaliza a las 12 am, cumpliendo con las 8 horas laborales permitidas por la ley. Cada trabajador cuenta con un día de descanso, su respectiva afiliación a seguridad social y fondo de pensiones. La investigación se llevará a cabo durante los meses de febrero a junio del año 2020.

5. Marco metodológico

5.1 Enfoque y tipo de investigación

Para el desarrollo del proyecto se empleó la investigación de orden descriptiva, la cual busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018). El diseño de la investigación es de tipo no experimental, transeccional pues se recolecta los datos en un solo momento, en un tiempo único y sin manipular deliberadamente variables, se observa en su contexto natural. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

Con el propósito de conocer la situación actual de Perro Loco Hot Dog's frente a los requisitos del Decreto 1072 de 2007 y la Resolución 0312 de 2019 se realizan un conjunto de procedimientos, aplicación de evaluación inicial de la resolución ya mencionada y la GTC 45:2012, con el fin de diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa. Previo al desarrollo del proceso, se firma un consentimiento informado por parte de la empresa.

El proceso se desarrolla en una etapa inicial, donde se realiza la presentación formal con la representante legal de la empresa y la profesional asignada por la ARL SURA, con el fin de revisar el marco institucional, el mapa de procesos, el organigrama, matrices, y demás

documentos existentes en la misma a partir de allí se construyen los objetivos y marcos del presente proyecto.

Posteriormente de acuerdo a los conocimientos adquiridos durante la especialización en gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo se utilizó un método de investigación documental, durante el cual se hizo revisión del Decreto 1072 de 2007 y la resolución 0312 de 2019, entre otros documentos relacionados con la actividad económica de la empresa que es la producción y venta de comidas rápidas. Por lo cual se emplearon como instrumentos para la recolección de datos y la realización del análisis del contexto: la descripción sociodemográfica como fuente de la empresa Perro Loco Hot Dog's, así mismo para la identificación de peligros y valoración de riesgos se utilizó la guía técnica colombiana GTC 45 por último para la evaluación de estándares mínimos se rigió por la resolución 0312 de 2019.

5.2 Población

La empresa perro loco Hot Dog's de la ciudad de Cúcuta cuanta con 3 establecimientos, de los cuales 2 se encuentran actualmente sin poder ofrecer su servicio, a causa de la situación de pandemia mundial. Cuenta con un total de 15 trabajadores, distribuidos en las diferentes sedes y en diferentes cargos presentados a continuación:

Tabla 1

Cargos perros loco Hot Dog's

Asignación De Cargos Perro Loco Hot Dog'S

Cargos	Cocina	Caja	Meseros
Trabajadores	7	3	5

Nota. Elaboración propia.

5.2 Selección de la muestra

La empresa Perro Loco Hot Dog's cuenta con un total de 15 trabajadores, para la selección de la muestra se aplica a la sede principal con un total de 6 empleados de la empresa para el cumplimiento del objetivo específico de realizar la evaluación de los estándares mínimos para la empresa Perro Loco Hot Dog's mediante la resolución 0312 de 2019 con menos de 10 trabajadores en riesgo II.

5.3 Instrumentos o técnicas para la recolección de la información

Fuentes primarias: Los medios fueron la lista de chequeo de estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por medio de la resolución 0312 de 2019 y la GTC 45 donde se identifica los peligros y riesgos.

Fuentes secundarias. Se realizó consultas de información digital en la plataforma del ministerio de trabajo a nivel nacional con el propósito de obtener información sobre los sistemas de gestión, seguridad y salud en el trabajo y la normatividad legal vigente relacionada a la investigación.

6. Resultados

Se muestra a continuación los resultados de este proyecto que dieron lugar al cumplimiento del objetivo diseñar los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante la resolución 0312 de 2019 para la empresa Perro Loco Hot Dog's de la ciudad de Cúcuta.

Como primera medida determinar los factores críticos y que deben ser abordados en primera instancia por la organización, fundamentado en estos factores se propone el plan de mejoramiento para dar cumplimiento a los estándares conforme la Resolución 0312 de 2019, y con ello, dar cumplimiento a los objetivos general y específicos que fueron planteados en la presente investigación, en este orden de ideas, los “Estándares Mínimos Resolución 0312 de 2019 de la empresa Perro Loco”, referente al instrumento de valoración de los estándares conforme a la Resolución 0312 de 2019, se encuentran los estándares aplicables a la empresa.

Asimismo, se hace necesario identificar los estándares críticos que están causando el no cumplimiento de la aceptabilidad de los estándares mínimos consignados en la Resolución 0312 de 2019, siendo los evidenciados en la tabla 2.

Tabla 2

Criterios críticos que afectan el desarrollo del SG- STT

Estándar	Ítem del Estándar
Recursos financieros, técnicos humanos y de otras índoles requeridas para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP
Plan Anual de Trabajo.	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado
Condiciones de salud en el trabajo.	3.1.4 Realización de los evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador
	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empres
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos.	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados.

Nota. Elaboración propia.

Como se evidencia en la tabla 2, existen criterios críticos relacionados con los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, los cuales a la fecha no se han desarrollado y genera que no se cumpla el 100% y a su vez el no obtener una valoración aceptable, en este sentido, se hace necesario hacer hincapié en estos estándares y con ello formular los planes de mejoramiento pertinentes.

Una vez se ha desarrollado la metodología de investigación y se ha aplicado el instrumento de valoración del cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, desarrollado mediante documento de la ARL SURA, se

evidenció que la empresa tiene su nivel de evaluación inicial en estado crítico, con un resultado del 0,5%, es decir, la calificación es crítico, en este sentido, se deben proponer acciones de mejoramiento que conduzcan a elevar el grado de cumplimiento al 100%, permitiendo a la empresa Perro Loco ser un referente en el mercado y frente a la competencia como empresa responsable en materia de SG-SST, propendiendo por mantener y mejorar la salud y bienestar de todos y cada uno de los trabajadores asociados a la empresa.

La empresa al ser valorada en el riesgo II, y contar con menos de 10 empleados, aplica 7 estándares mínimos, los cuales se pueden evidenciar en el anexo 1. “Estándares Mínimos Resolución 0312 de 2019 de la empresa Perro Loco.”, en este orden, en la tabla 3, se presentan los resultados generales del instrumento de valoración.

Tabla 3

Ítems aplicables a la empresa Perro Loco.

Ítems	Resultado	Valor	% Cumplimiento de aplicables
Cumple	1	0,5%	
No cumple	6	12%	
Subtotal Aplican	7	12,5%	0,5%
No aplica	53	87,5%	

Nota. Elaboración propia.

Del total de los 7 estándares aplicables a la empresa Perro Loco con un nivel de riesgo II y con menos de 10 trabajadores, se evidencia que un 87,5% del total no aplican a la empresa, y

del 12,5% restante la empresa cumple un 0,5%, a su vez, se destaca que del total de los estándares aplicables no cumplen un 12%, lo cual lo ubica en una escala de valoración crítico, por lo anterior y en base a estos resultados se deben proponer las acciones de mejora, con la finalidad de minimizar dicho porcentaje y aumentar la valoración de cumplimiento con una meta del 100% y con ello lograr una valoración aceptable conforme a lo solicitado en la Resolución 0312 de 2019.

Por otro lado, al analizar el cumplimiento de los estándares mínimos con base en el ciclo PHVA, se evidencia falencias en ambas fases planear y hacer dado que, se cumple en un 0,5% los estándares relacionados en estas fases, se resumen en la tabla 4.

Tabla 4

Grado de cumplimiento con base en el ciclo PHVA.

<i>Ciclo PVHA</i>	<i>Resultado</i>	<i>Max.</i>	<i>%</i>
Planear	0.5	25	0,5%
Hacer	0	60	0%
Verificar	0	5	0%
Actuar	0	10	0%

Nota. Elaboración propia

En lo relacionado al ciclo PHVA, los estándares aplicables son planear y hacer, por lo tanto de acuerdo a la tabla 4, se resumen los resultados generales del instrumento, donde se resalta que en el ciclo planear tiene una valoración del 0,5% y el ciclo hacer tiene una valoración de cumplimiento del 0%, por ende se recomienda que a la hora de aplicar el SG-SST, se tenga

presente la implementación de los 7 estándares mínimos y de esta forma cumplir con los 6 estándares que presentan falencias de los ciclos planear y hacer de acuerdo a la resolución 0312 de 2019.

Tabla 5

Grado de cumplimiento conforme los estándares.

Ciclo PVHA	Estándar	Resultado	Max.	%
Planear	Recursos	0.5	10	0,5%
Planear	Gestión integral del SG-SST.	0	15	0%
Hacer	Gestión de la Salud.	0	20	0%
Hacer	Gestión de peligros y riesgos.	0	30	0%

Nota. Elaboración propia.

Con base a la tabla 5 se debe diseñar plan de mejora para dar cumplimiento a los estándares con la finalidad lograr una excelencia operacional en materia de SG- SST, donde se promueva escenarios de mejora en cada fase de la prestación del servicio, protegiendo al talento humano de la empresa Perro Loco.

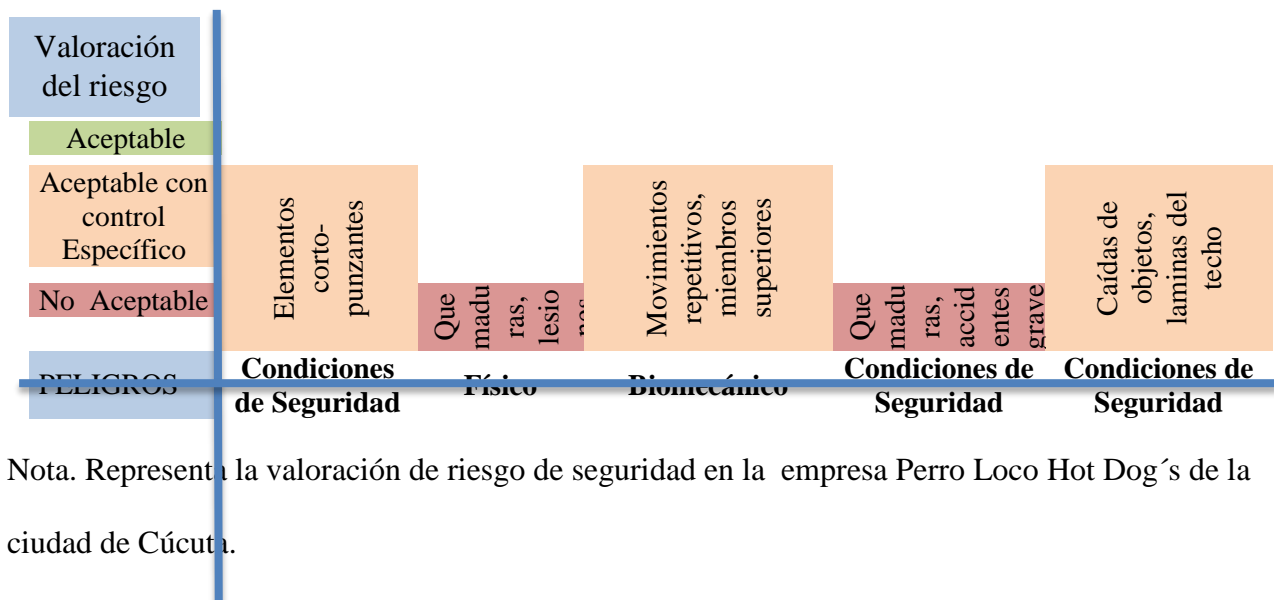
Conforme a los resultados de la evaluación inicial, se evidencia y como se ha mencionado anteriormente una valoración del 0,5%, lo cual ubica a la empresa Perro Loco, con una valoración de Crítico, en este sentido, se debe proponer un plan de acción el cual se debe enviar a la ARL máximo a los 3 meses de realizada la evaluación de estándares mínimos, y se debe determinar el seguimiento anual y plan de visita del Ministerio del Trabajo, a fin de garantizar el

cumplimiento y dar el aval de lo propuesto en el plan de mejoramiento inmediato, lo anterior se rige a lo consignado en la Resolución 0312 de 2019.

En referencia al evaluar los riesgos mediante la metodología GTC 45:2012 para la Empresa Perro Loco Hot Dog's en su sede principal y teniendo en cuenta que la empresa cuenta con menos de 10 empleados en la sede principal se clasifica de la siguiente manera: cocina, se encuentran tareas tales como la preparación de alimentos, manipulación de elementos cortantes: cajera cuyas tareas son manejo de personal, cuentas, toma de pedidos. De acuerdo a esto y a la metodología GTC 45:2012 la empresa puede tener riesgos: Exposición a robos, hurtos, accidentes, Exposición a elementos corto-punzantes, Quemaduras- lesiones en tejidos blandos. Movimientos repetitivos a nivel de miembros superiores, Quemaduras- accidentes graves y Caídas de objetos, laminas del techo.

Grafico 1

Procesos de producción, actividades de cocina.

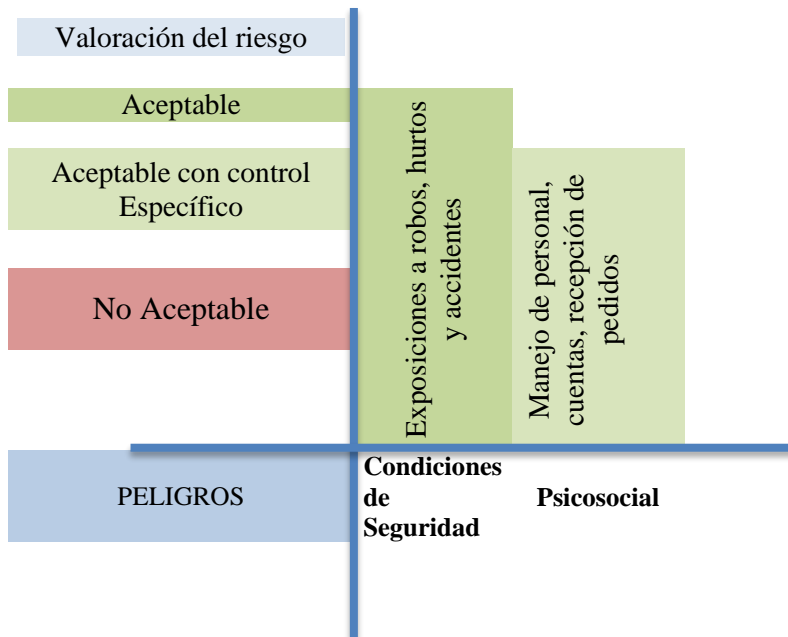


Nota. Representa la valoración de riesgo de seguridad en la empresa Perro Loco Hot Dog's de la ciudad de Cúcuta.

En los procesos de producción, las actividades de cocina presentaron los siguientes peligros: condiciones de seguridad (exposición a elementos corto-´punzantes) con una valoración del riesgo aceptable con control específico. Físico (por quemaduras y lesiones en tejidos blandos) con valoración del riesgo no aceptable. Biomecánicos (movimientos repetitivos a nivel de miembros de superiores) con valoración del riesgo aceptable pero con control específico). Condiciones de seguridad (quemaduras y accidentes graves) con valoración no aceptable, condiciones de seguridad (caídas de objetos y láminas del techo) con valoración aceptable con control específico).

Grafico 2

Procesos administrativos – actividades de caja.



Nota. Representa la valoración de riesgo de peligro en la empresa Perro Loco Hot Dog´s de la ciudad de Cúcuta.

Dentro de los riesgos encontrados en los procesos administrativos, en las actividades de caja, los peligros identificados fueron: condiciones de seguridad (exposición a robos, hurtos y

accidentes) y psicosocial (manejo de personal, contabilidad y recepción de pedidos). Con respecto a la valoración del riesgo, se consideró aceptable el psicosocial y aceptable pero con control específico las condiciones de seguridad.

En concordancia a los resultados obtenidos en la evaluación inicial de los estándares mínimos y los riesgos evidenciados mediante la metodología GTC 45:2012, se recomienda iniciar con el plan de mejoramiento inmediato, por lo cual se identifica los siguientes documentos aplicables de acuerdo a los estándares **mínimos requeridos en la resolución 0312 de 2019 para la empresa Perro Loco Hot Dog's,**

Se debe iniciar con la contratación de la persona encargada de implementar y diseñar el SG-SST, solicitar la contratación de una persona que cumpla con el perfil solicitado para el diseño e implementación del SG-SST", se recomienda el soporte de la asignación y constatación de la hoja de vida con evidencias de pagos al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión, riesgos laborales, formación profesional y experiencia laboral. Esta contratación puede contar con un persona con formación mínima de técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

En cuanto se contrate la persona encargada de diseñar e implementar el SG-SST se debe diseñar el plan anual de trabajo firmado por el empleador de acuerdo a la información recolectada en la evaluación inicial y la matriz de identificación de peligros para así cumplir no solo con la documentación requerida acorde al cronograma de capacitación anual si no también con el cumplimiento de los estándares mínimos como se muestra en el anexo 1.

7. Conclusiones

Una vez concluido el desarrollo del proyecto de investigación, se puede concluir lo siguiente:

Al desarrollarse la presente investigación se realizó un diagnóstico inicial teniendo como eje de desarrollo y valoración la Resolución 0312 de 2019 de estándares mínimos, teniendo como resultado el no cumplimiento de los estándares mínimo requeridos; a su vez, se resalta el compromiso gerencial para el seguimiento y mejora del sistema para la empresa Perro Loco Hot Dog's.

No se encontró existencia de documentos o procedimientos para identificar falencias, peligros que puedan afectar la integridad física y mental de los trabajadores razón por la cual se realizó el diseño de los procedimientos los cuales se adjuntan en los anexo 2.

El desarrollo y aplicación del instrumento de valoración de los estándares mínimos relacionados en la Resolución 0312 de 2019, permiten hacer un diagnóstico interno, sistemático y objetivo, con la finalidad de encontrar falencias operacionales y administrativas enfocándose en los riesgos, donde se identifican las estrategias de control y con ello asegurar un ambiente de trabajo seguro, despertando el compromiso y toma de conciencia por parte de los empleados, al igual que mejorar la toma de decisiones desde la Gerencia.

Al realizar el diagnóstico inicial del desarrollo de la empresa y el cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019, determina que la organización cuenta con un grado crítico y con un incumplimiento del 99,05% de los estándares aplicables, lo cual permite concluir que, la empresa debe comenzar a realizar acciones encaminadas a minimizar los riesgos para sus trabajadores, acorde a las falencias evidenciadas y que se proponen en el plan de mejoramiento.

Conforme al diagnóstico inicial de la empresa Perro Loco Hot Dog's es importante iniciar con la implementación del plan de acción que permitan dar cumplimiento a los estándares mínimos aplicables y con ello buscar una valoración aceptable. Con el desarrollo de la valoración integral de la empresa tomando como referencia las Resoluciones y Decretos emitidos por parte del Gobierno Nacional, permitieron que la empresa Perro Loco Hot Dog's conociera sus debilidades y fortalezas del SG-SST, con ello, surgió el interés de dar cumplimiento a los estándares aplicables con base al nivel de riesgo y número de trabajadores, buscando mejorar el desempeño laboral y a su vez minimizar los riesgos latentes en el lugar de trabajo, lo que previene consecuencias graves que puedan afectar la salud de la personas y la productividad empresarial.

En el proceso de implementación de los estándares mínimos aplicables, la empresa debe programar, ejecutar y diseñar un plan de acción y así mismo delegar un responsable del SG-SST conforme a lo establecido, que permitan hacer un mejor seguimiento de lo planeado y así mejorar la operatividad de la empresa dando cumplimiento a los estándares consignados en la Resolución 0312 de 2019.

Dado que es un requisito para el diseño de un Sistema de seguridad y salud en el trabajo documentar los sistemas de prevención y control riesgos, se realizó el diseño de los procedimientos, instructivos y/o formatos, que permitan dar cumplimiento a los estándares mínimos aplicables y así asegurar la protección necesaria para los empleados y clientes de la empresa.

Gracias a este trabajo, se facilitó el comprender la importancia del cumplimiento de las normas colombianas en materia de seguridad laboral en las empresas, esto con el fin de brindar empleos seguros, excelentes oportunidades para los trabajadores y un mayor compromiso por parte de los empleadores. De igual manera, es una oportunidad para que los trabajadores

conozcan y comprendan las oportunidades y derechos que por ley tienen, y que estas condiciones laborales deben ser respetadas y garantizadas de forma segura y oportuna.

Como gestoras del proyecto y como trabajadoras de la salud, es importante generar conciencia en cuanto a la existencia de la norma, decretos y resoluciones para que las empresas cumplan con las condiciones de trabajo y las mismas sean seguras para cualquier trabajador. En consecuencia, como futuras especialistas del SG-SST se debe promover por la adecuada implementación de la misma, empleando la ética y rigiéndose por lo establecido.

8. Recomendaciones

Conforme al diagnóstico y con base a los resultados de la herramienta de valoración de estándares mínimos de ARL SURA, se destacan las siguientes falencias a las cuales se propone el plan de acción, a fin de dar cumplimiento de los estándares mínimos aplicables que son críticos para la organización y que disminuyen el impacto positivo en la organización, esta propuesta se puede evidenciar en el anexo 7. Estas acciones se proyectan máximo a los 3 meses de realizada la evaluación de estándares mínimos y a partir de la entrega de resultados del proyecto, esto conforme a lo estipulado en la Resolución 0312 de 2019. Se resalta que el proceso de implementación es exclusivo de la empresa Perro Loco Hot Dog's, dado que, las gestoras del proyecto realizan las sugerencias y depende de la gerencia su implementación o no de la propuesta.

En cada punto de la evaluación inicial, se generaron recomendaciones para el proceso de diseño e implementación del SG-SST. Es de vital importancia que la empresa garantice el cumplimiento de las mismas para lograr los objetivos planteados.

Es importante que la empresa solicite el acompañamiento por parte de la ARL SURA para el continuar con el proceso de implementación de acuerdo a los resultados obtenidos, y a su vez, realizar nuevamente la evaluación de estándares mínimos, que será el insumo para el diseño del plan de acción del año siguiente y hacerlo así todos los años para garantizar el mejoramiento continuo.

Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas.

9. Anexos

Anexo 1. Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Para Empleadores y Contratantes. Resolución 0312 de 2019

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALM ENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4	0	0	0	0.5	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		0	0	X		
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		0	0	X		
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5		0.5	0	0		
		1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pension especial	0.5		0	0	X		
		1.1.6 Conformación COPASST	0.5		0	0	X		
		1.1.7 Capacitación COPASST	0.5		0	0	X		
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0.5		0	0	X		
	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0	0	0	0	
		1.2.2 Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		0	0	X		
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2		0	0	X		
	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (3%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	15	0	0	X	0
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0	0	X	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	X	

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	9	0	0	0	0
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0	0	X	
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0	0	X	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		0	0	X	
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	X	
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	X	
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0	0	X	
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	X	
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de Salud	1	9	0	0	X	0
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	X	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	X	
			3.1.4 Realización de los evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros-Periodicidad Comunicación al Trabajador	1		0	0	0	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	X	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	X	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0	0	X	
3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras			1	0		0	X		
3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos			1	0		0	X		
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)		3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	0	0	X	0	
	3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	2	0		0	X			
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales	1	0		0	X			
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6	0	0	X	0		
	3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1		0	0	X			
	3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1		0	0	X			
	3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	X			

			3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	X	
			3.3.6 Medición del ausentismo por causa medica	1		0	0	X	
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15	0	0	X	0
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0	0	0	
			4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	3		0	0	X	
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	X	
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementacion de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2.5	15	0	0	0	0
			4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2.5		0	0	X	
			4.2.3 Elaboracion de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2.5		0	0	X	
			4.2.4 Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.	2.5		0	0	X	
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2.5		0	0	X	
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2.5		0	0	X	
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	10	0	0	X	0
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	X	
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1.25	5	0	0	X	0
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1.25		0	0	X	
			6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1.25		0	0	X	
			6.1.4 Planificación auditorias con el COPASST	1.25		0	0	X	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2.5	10	0	0	X	0
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2.5		0	0	X	
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2.5		0	0	X	
			7.1.4 Elaboracion Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2.5		0	0	X	
TOTALES					100	0.5	0	0	0.5
Cuando se cumple con el ítem del estándar la 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 el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 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**


EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:

CRITICO

Anexo 2. Matriz de Identificación, Evaluación y Valoración de Peligros

UNIMINUTO		MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE PELIGROS																			
UNIMINUTO		Página No. 01 de 001																			
UNIMINUTO		Versión 01																			
UNIMINUTO		FUNDAMENTOS OPERACIONALES																			
Proceso	Actividad	Objetivo	Riesgo	Causas	Efectos	Indicadores	Evaluación del Peligro	Valoración del Peligro	Medidas de Control	Estrategia de Mitigación	Evaluación de la Mitigación	Evaluación de la Mitigación	Evaluación de la Mitigación	Evaluación de la Mitigación	Evaluación de la Mitigación	Evaluación de la Mitigación	Evaluación de la Mitigación	Evaluación de la Mitigación			
																			Alto	Medio	Bajo
PROCESOS SERVICIOS AL CLIENTE	SERVICIO AL CLIENTE	Atender al cliente de manera oportuna y eficiente.	Falta de atención al cliente.	Falta de capacitación del personal.	Falta de recursos humanos.	Falta de información del cliente.	Falta de comunicación con el cliente.	Falta de seguimiento del cliente.	Falta de atención al cliente.	Falta de atención al cliente.	Falta de atención al cliente.	Falta de atención al cliente.	Falta de atención al cliente.	Falta de atención al cliente.	Falta de atención al cliente.	Falta de atención al cliente.	Falta de atención al cliente.	Falta de atención al cliente.			
																			Alto	Medio	Bajo
																			Alto	Medio	Bajo
																			Alto	Medio	Bajo
																			Alto	Medio	Bajo
																			Alto	Medio	Bajo
																			Alto	Medio	Bajo
																			Alto	Medio	Bajo
																			Alto	Medio	Bajo
																			Alto	Medio	Bajo
Alto	Medio	Bajo																			

Anexo 3. Designación Del Representante De La Dirección Como Líder Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo De La Empresa Perro Loco Hot Dog's

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
	ACTA DE ASIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE DE SST	MAYO 2020
	PERRO LOCO HOT DOG'S	PAGINA 2

DESIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN COMO LÍDER DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Por medio del presente documento se debe oficializar el nombramiento del Responsable de la Dirección como Líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El gerente de la empresa Perro Loco Hot Dog's de la ciudad de Cúcuta, deberá designar como Representante de la Dirección al profesional debidamente capacitado, quien debe contar con los siguientes requisitos:


Ser profesional en seguridad y salud en el trabajo, ser tecnólogo en SST o tener posgrado en SST, debe contar con licencia vigente en SST, de igual manera contar con el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas,

Si es técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, deberá contar con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acrediten mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.

Las personas que solo cuentan con el curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo, están facultadas para administrar y ejecutar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas en riesgo I, II ó III, pero no pueden diseñar dicho sistema, en concordancia con lo señalado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio del Trabajo.

La persona encargada de dirigir el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo tendrá como funciones:

- Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
	ACTA DE ASIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE DE SST	MAYO 2020
	PERRO LOCO HOT DOG'S	PAGINA 2

- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
- Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
- Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
- Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
- Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
- Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
- Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
- Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Ejecución y seguimiento del SG-SST.

Nota: la persona encargada del sistema también tendrá responsabilidades con partes externas, proveedores o contratistas sobre asuntos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

MAURICIO HUMBERTO MEZA RANGEL

Gerente

**POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL
ESTABLECIMIENTO COMERCIAL PERRO LOCO HOT DOG'S DE LA CIUDAD
DE CUCUTA**

La empresa de alimentos Perro Loco Hot Dog's de la ciudad de Cúcuta, dedicada a la preparación y expendio de comidas rápidas, reconoce la importancia y pertinencia de la creación e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo, por lo tanto en su política de seguridad se compromete a promover y mantener la salud de los trabajadores, su buen estado físico, mental, y social. Velar por las condiciones adecuadas de trabajo, mediante la identificación, evaluación y valoración de riesgos; ya que es consciente de los riesgos y peligros a los cuales se encuentran expuestos sus trabajadores, clientes y proveedores.

Por lo tanto y acatando la legislación nacional vigente, comunica, socializa y divulga la presente política a todos sus trabajadores e interesados. Con el fin de que se concientice y promueva la participación de todos en la seguridad, previniendo incidentes, accidentes y enfermedades laborales, por medio de los programas, capacitaciones y medidas de prevención de riesgos laborales.




OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

- Cumplir con la normatividad nacional vigente, encargada de velar las condiciones de los trabajadores y lo relacionado a riesgos laborales.
- Proteger y mantener la seguridad de los trabajadores y todo el personal vinculado, por medio de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos por medio de la normatividad adecuada e implementar los cambios y medidas de control.



Anexo 4. Programa de capacitación y asistencia de la Empresa Perro Loco Hot Dog's

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PERRO LOCO HOT DOG'S	
		PAGINA : 3

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN




ELABORADO POR:

Karla Susana Sarmiento Meza

María Alejandra Pérez Rodríguez

Cúcuta, Abril 2020

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PERRO LOCO HOT DOG'S	
		PAGINA : 3

PRESENTACIÓN

La empresa Perro Loco Hot Dog's de la ciudad de Cúcuta, acatando las medias adoptadas por el decreto 1072 de 2015, en el que se establecen las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo se compromete al diseño, creación e implementación del programa de capacitaciones.

Igualmente se compromete al uso adecuado de los recursos destinados para los procesos, con el fin de profundizar, actualizar y empoderar a los trabajadores sobre el cuidado de su salud y seguridad.


OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir a la prevención de los riesgos que se presenten en los diferentes puestos de trabajo y áreas identificadas como potencialmente peligrosas para los trabajadores, para esto se capacitará al personal a través de programas estratégicos de formación, que respondan a las necesidades en cuanto a seguridad, salud, protección y mantenimiento de elementos o utensilios de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar los temas que serán tratados en las capacitaciones dadas a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Priorizar aquellos temas en los cuales se necesite de una intervención rápida y oportuna que minimice los riesgos.
- Ejecutar las capacitaciones establecidas para los trabajadores dentro de los tiempos programados y permitidos por la empresa.

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PERRO LOCO HOT DOG'S	
		PAGINA : 3

PLAN DE CAPACITACIÓN

Implementar el plan de capacitación en la empresa Perro Loco, para así garantizar el fortalecimiento de los conocimientos e información en los trabajadores ya aumentar las competencias requeridas en cada una de sus áreas a desempeñar.


RESPONSABILIDADES

Alta Dirección: su responsabilidad radica en la revisión y aprobación del plan de capacitación, de igual manera deberá garantizar el presupuesto requerido para la realización de las mismas.


Coordinador de SST: se hará responsable de la identificación de las principales necesidades de capacitación de los trabajadores, la realización de las capacitaciones propias de su área y el seguimiento de la puesta en marcha de los conocimientos impartidos en las capacitaciones a los trabajadores.

Funcionarios y trabajadores: su responsabilidad será cumplir con los horarios determinados para las capacitaciones, participar de las mismas y acatar las recomendaciones o indicaciones dadas, ya que son en pro del beneficio de su salud y seguridad.

ACTIVIDADES

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PERRO LOCO HOT DOG'S	
		PAGINA : 5

NOMBRE	OBJETIVO	PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	ENTIDAD O FACILITADOR	DURACIÓN	REGISTRO/ ASISTENCIA	EJECUCIÓN
Capacitación en higiene personal del operario o trabajador	Fortalecer los conocimientos y buenas prácticas de higiene personal en los trabajadores,	Trabajadores de la empresa Perro Loco	Profesional en el área de salud pública o conocimientos en saneamiento básico	2 horas	Hojas de asistencia	
Capacitación en manejo, limpieza y desinfección de utensilios de cocina.	Instruir al personal de cocina, sobre los procesos de limpieza y desinfección de los utensilios	Trabajadores de cocina de Perro Loco	Profesional en ingeniería de alimentos o áreas a fines relacionadas	3 horas	Hojas de asistencia	
Capacitación sobre Identificación y Control de Peligros	Capacitar de manera práctica a los trabajadores sobre la identificación en tiempo real de los riesgos a los que se encuentran expuestos.	Trabajadores de Perro Loco	Encargado del SG-SST	3 horas	Hojas de asistencia	

	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PERRO LOCO HOT DOG'S	
		PAGINA : 5

Capacitación en seguridad y salud en el trabajo sobre actos y condiciones Inseguras	Afianzar conocimientos sobre como evitar las posibles condiciones de riesgo que se presenten en las instalaciones.	Trabajadores de Perro Loco	Encargado del SG-SST	3 horas	Hojas de asistencia	
Capacitación en separación de residuos solidos	Realizar la demostración en tiempo real sobre la adecuada separación de residuos solidos	Trabajadores de Perro Loco	Profesional en ingeniería ambiental	3 horas	Hojas de asistencia	

	ASISTENCIA A CAPACITACIONES PERRO LOCO HOT DOG'S		Fecha	Abril 2020
			Página	1

Fecha: _____

Tema: _____

Duración: _____

Objetivo:

Recursos _____

Actividades realizadas: _____

Nombre del Facilitador: _____

NOMBRE DEL PARTICIPANTE	CEDULA	CARGO	FIRMA

Firma del Facilitador: _____

Anexo 5. Certificado de Seguro de Empleado de la Empresa Perro Loco Hot Dog's

Medellín, 24 de enero de 2020

LA DIRECCIÓN DE AFILIACIONES Y RECAUDOS

HACE CONSTAR:

Que la(s) persona(s) relacionada(s) en el siguiente listado, se encuentra(n) afiliada(s) en Riesgos Laborales desde las fechas indicadas, a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A como trabajadores de MEZA RANGEL MAURICIO HUMBERTO que se encuentra EN COBERTURA.

A continuación se relacionan las fechas de afiliación

Número identificación	Nombre	Fecha inicio afiliación	Fecha fin afiliación	Código de transacción	Tipo Cotizante
Centro de trabajo:	0000000001 PRINCIPAL NORTE DE SANTANDER		Clase: 2	Porcentaje Cotización:	1,044 %
C109047384 1	CHAPARRO SIERRA LIZETH VIVIANA	25/01/2020		1723729*	DEPENDIENTE

null

Atentamente,



Dirección de Afiliaciones y Recaudos

Este certificado tiene validez para efectos de afiliación del trabajador a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A así como para su desafiliación

Importante: La información contenida en este certificado puede ser validada en cualquier momento por SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A


Este certificado fue generado con la información registrada en la base de datos el 24/01/2020 16:58:44

Los trabajadores marcados con asterisco (*) son afiliados independientes.

Las coberturas marcadas con dos asteriscos (**) son coberturas pendientes de retiro.

Dirección IP: 186.148.189.124, 172.16.42.57


Anexo 6. Plan de Acción - Empresa Perro Loco Hot Dog's

 FLAN DE TRABAJO ANUAL FERRO LOCO HOT DOG-S						VERSION 01																
						Página: 1 de 1																
CICLO PHVA	OBJETIVO	METAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE O LIDER	FRECUENCIA	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
						Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	P	E	P	E	P	E	P	E
P	Realizar una evaluación inicial de la empresa en cuanto a los estándares mínimos del SG-SST	Conocer el estado inicial en materia de seguridad y salud en el trabajo en la empresa	Realizar la evaluación inicial de los estándares mínimos mediante la resolución 0312 de 2019	Gerente, Encargado del SGSSST	Anual																	
P	Definir los roles y responsabilidades de los trabajadores de la empresa	Definir el 100% de responsabilidades	Asignación de responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Definir los requisitos que debe tener la persona encargada del SG-SST y sus responsabilidades	Gerente Gerente	Anual																	
P	Identificar, evaluar y valorar los peligros y riesgos de la empresa	Identificar el 100% de los peligros presentes en la empresa	Elaborar la matriz de identificación de peligros y riesgos mediante la metodología GTC 45 2012	Encargado del SG-SST	Anual o cuando se presenten cambios en el establecimiento																	


			Socializar matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos de los trabajadores	Encargado del SG-SST	Anual o cuando se presenten cambios en el establecimiento																	
P	Diseñar la documentación de los estándares mínimos	Documentación y socialización de los estándares mínimos	Crear los documentos de asignación de la persona encargada del sistema, plan anual de trabajo, evaluaciones medicas ocupacionales, programa de capacitaciones	Encargado del SG-SST	Anual																	
P	Definir los recursos necesarios para la realización de las actividades y programas establecidos	Definir el presupuesto total requerido	Ajustar y llegar al alcance del presupuesto en el área de SST.	Gerente-encargado del SG-SST	Anual																	
P	Identificar y evaluar los requisitos legales en SST y aplicables a la empresa	Identificar el 100% de los requisitos legales aplicables a la empresa	Actualizar matriz de requisitos legales.	Encargado del SG-SST	Cuando se requiera																	
P	Diseñar el Programa de capacitaciones	Establecer las capacitaciones que serán ejecutadas en todo el año	Ejecutar cada una de las capacitaciones programadas	Encargado del SG-SST	Semestral																	
P	Realizar las evaluaciones medicas ocupacionales	Realizar al 100% de los trabajadores las evaluaciones medicas ocupacionales	Autorizar las evaluaciones medicas ocupacionales a cada trabajador	Gerente	Cuando se requiera																	
P	Realizar los cambios y ajustes necesarios con respecto a la matriz de identificación de peligros	Actualizar la matriz con todos los riesgos identificados nuevamente	Evaluar cada una de las áreas y puestos de trabajo	Encargado del SG-SST	Cuando se requiera																	
P	Dotación de EPP	Dotar al 100% del personal con los EPP	Entregar EPP por cada área y cargo	Encargado del SG-SST ARL	Semestral																	

REPRESENTANTE LEGAL MAURICIO HUMBERTO MEZA RANGEL

Anexo 7. Profesiograma y Realización de Evaluaciones Médicas ocupacionales de la Empresa

		PROFESIOGRAMA PERRO LOCO HOT DOG'S							VERSIÓN: 1	
		EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL DE INGRESO			EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL PERIODICO / REINTEGRO			EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL DE RETIRO		
AREA DE TRABAJO	CARGOS/OFIICIOS	EXAMENES	DIAGNOSTICO MEDICO	VACUNACIÓN	EXAMENES	DIAGNOSTICO MEDICO	VACUNACIÓN	EXAMENES	DIAGNOSTICO MEDICO	
Personal administrativo	Gerente general, auxiliar administrativo contable. Acciones de planeación, toma de decisiones, capacitaciones, mercadeo de productos y servicios, atención de reuniones, atender requerimientos legales y solicitudes de personal.	Examen fisico con énfasis osteomuscular		Esquema de vacunación	Examen fisico con énfasis osteomuscular		Esquema de vacunación	Examen fisico con énfasis osteomuscular		
		Cuadro hemático						Cuadro hemático		
		Perfil lipídico						Perfil lipídico		
		Visiometría						Visiometría		
AREA DE TRABAJO	CARGOS/OFIICIOS	EXAMENES	DIAGNOSTICO MEDICO	VACUNACIÓN	EXAMENES	DIAGNOSTICO MEDICO	VACUNACIÓN	EXAMENES	DIAGNOSTICO MEDICO	
Personal operativo de cocina y mesero	Elaboración y preparación de alimentos, manipulación y transporte de alimentos preparados	Examen fisico con énfasis osteomuscular		Esquema de vacunación	Examen fisico con énfasis osteomuscular		Esquema de vacunación	Examen fisico con énfasis osteomuscular		
		Koh de uñas coprológico frotis faríngeo serología (vdrl) parcial de orina cultivo faríngeo						Koh de uñas coprológico		

		coprocultivo cuadro hemático tipo iv			frotis faríngeo serología (vdrl) parcial de orina cultivo faríngeo coprocultivo cuadro hemático tipo iv			frotis faríngeo serología (vdrl) parcial de orina cultivo faríngeo coprocultivo cuadro hemático tipo iv	
AREA DE TRABAJO	CARGOS/OFIICIOS	EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL DE INGRESO			EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL PERIODICO / REINTEGRO			EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL DE RETIRO	
		EXAMENES	DIAGNOSTICO MEDICO	VACUNACIÓN	EXAMENES	DIAGNOSTICO MEDICO	VACUNACIÓN	EXAMENES	DIAGNOSTICO MEDICO
Personal de oficios varios	Trabajo de limpieza, aseo y lavado	Examen fisico con énfasis osteomuscular		Esquema de vacunación	Examen fisico con énfasis osteomuscular		Esquema de vacunación	Examen fisico con énfasis osteomuscular	
		Rx de columna lumbosacra audiometría visipmetría			Rx de columna lumbosacra audiometría visiometría			Rx de columna lumbosacra audiometría visiometría	

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	PAGINA 1

REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y EL MANEJO Y CONTENIDO DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS

La empresa Perro Loco Hot Dog's de la ciudad de Cúcuta, por medio de este documento y con el fin de acatar y dar cumplimiento a lo establecido en la resolución 2346 de 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas y en aras de continuar con el proceso de creación e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se compromete a la realización de los 3 tipos de evaluaciones medicas ocupacionales, las cuales son: evaluación médica pre ocupacional o de preingreso, evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, evaluación médica posocupacional o de egreso a todos su personal de trabajo.

De igual manera se responsabiliza de contratar al personal idóneo para la realización de dichas evaluaciones. Según la resolución las evaluaciones deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional, siguiendo los criterios definidos en salud ocupacional, los sistemas de vigilancia epidemiológica o los sistemas de gestión.

Las evaluaciones médicas ocupacionales se realizaran teniendo en cuenta el profesiograma realizado para la empresa Perro Loco Hot Dog s dependiendo del perfil del cargo de cada trabajador. Ver profesiograma

8. Referencias

- Aldunati Alvares, J. A. (2017). Caracterización de la capacitación en seguridad y salud en el trabajo en las micro y pequeñas empresas del sector servicios-rubro restaurantes de dos tenedores del distrito de Huaraz, 2015.
- Bejarano López, J. K., & Tibaquira Céspedes, J. A. (2019). Identificación de los peligros y la valoración de riesgos para establecer controles ingenieriles de las actividades realizadas en los restaurantes de comida rápidas ubicados en la carrera séptima entre la calle quince hasta la calle diecinueve del municipio de soacha (Doctoral dissertation).
- Cáceres. (2018) Riesgos Laborales. Corporación Universitaria Uniminuto. Disponible en:
<https://www.coursehero.com/file/43231581/RIESGOS-LABORALES-MAFERdocx/>
- Chiquito Tumbaco, S. L., Loor Alcivar, B. J., & Rodríguez Merchán, S. M. (2016). Sistema de seguridad y salud en el trabajo. transición de las ohsas 18001. *dialnet*.
- Codigo Sustantivo Del Trabajo d. (1950). Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp>.
- Constitución Política de la Republica de Colombia (1991, Julio). Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Disponible en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?I=4125>
- Decreto 1072 DE 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.Ministerio Del Trabajo. Disponible:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social

Guía técnica colombiana. Gtc45. (2012). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

<https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

Hernández, R., Fernández C. Y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. Disponible en: <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?II=6443&pg=&ed=>

Jiménez Díaz, O. J. (2014). Falencias a la hora de implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo; propuestas de algunas alternativas para solucionarlas.

Ley 1562 de 2012. Por La Cual Se Modifica El Sistema De Riesgos Laborales Y Se Dictan Otras Disposiciones En Materia De Salud Ocupacional. Congreso de la Republica.

LEY 9 DE 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias Congreso De Colombia. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf

Ministerio de trabajo. (Resolución 0312) Bogotá. D.C. CO. Sec. Normatividad. Fecha. [13, Febrero, 2019]. Fecha. (03, Marzo, 2019). Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>.

Ministerio de trabajo. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

[Http://www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co). Recuperado el 20 de Agosto de 2019, de

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo?Inheritredirect=true>

Montero-martínez, r. (2011). sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional y procesos basados en el comportamiento: aspectos claves para una implementación y gestión exitosas. *revistaii*.

Moreno, m. J. (2017). Diseño de la planificación para el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa didacoru ingeniería s.a.s. basado en el decreto 1072 de 2015.

Mostacero Torres, M. K. (2017). Propuesta Para La Implementación De Un Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Para Una Empresa Constructora.

Nieto, J. (2018). *Diseño de la Etapa de la planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa Prolimza S.a.s.*

<Http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/287?Show=full>

Niño, V.M. (2011). Metodología de la investigación: Diseño y ejecución. Bogotá: Ediciones de la U. Disponible en:

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouniminutosp/detail.action?Docid=3198784>

Organización internacional del trabajo. (OIT). Seguridad y salud en el trabajo. *Www.ilo.org*.

Recuperado el 20 de Agosto de 2019, de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>.

Pareja, i. S. (2012). Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma ohsas 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria. 2,3,4.

Resolución 0312 de 2019. Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud en el Trabajo SG- SST. Ministerio del Trabajo.

Sanchez, a. L. (2017). Diseño de la propuesta de implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los requisitos de la ntc-ohsas 18001:2007 y el decreto 1072 de 015 para la fundación piccolino sede lisboa.

Silva, L. Y. (2020). *Desarrollo de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo de Colombia y Perú*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/35760>.

Useche Galindo, H. L., & Nuñez Díaz, Y. M. Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Microempresa Productos Doña Ceila.