

**DIAGNOSTICO DE GESTIÓN DE LA SALUD DE LA POBLACIÓN
TRABAJADORA DEL RESTAURANTE LOS OCHOA EN VILLA DEL
ROSARIO NORTE DE SANTANDER**

**BRAYAN ANDRÉS HERRERA ARCINIEGAS
CARLOS AUGUSTO CELIS JAIMES
JAIME JOEL RODRÍGUEZ TORRES**

**ANGELICA MARÍA CONTRERAS JAUREGUI
DIANA MILENA CELIS PARRA**

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
TRABAJO DE GRADO**

2022

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos primeramente a Dios que nos permite el desarrollo de esta etapa de crecimiento personal y profesional en esta hermosa especialidad, que nos permitirá ayudar y servir a la comunidad trabajadora regional, nacional, internacional, desempeñándonos siempre con ética, responsabilidad, compromiso.

Para nuestras familias que son el apoyo incondicional y uno de los motores que impulsan el crecimiento y los deseos de mejorar cada día las condiciones laborales y familiares con la ayuda de todos y cada uno de los integrantes.

Para nuestros docentes y tutores que clase a clase dan lo mejor de sí para llenar las expectativas y cumplir con la gran misión de formar especialistas de calidad, para nuestros compañeros en especial a nuestros equipos de trabajo que durante el desarrollo de la misma no apoyamos, ayudamos y avanzamos en conjunto.

RESUMEN

En este trabajo de investigación se identificó inicialmente la situación del restaurante los Ochoa, en relación al sistema de gestión SG-SST y la normatividad vigente aplicable a la actividad económica de la empresa. Se determinó la gestión de la salud en lo referente a condiciones de salud, perfil sociodemográfico, accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales y estilos de vida saludable, a través de aplicación una encuesta como instrumento de recolección de datos, priorizando el estrés laboral y las relaciones intralaborales como los factores más relevantes encontrados, concluyendo y proponiendo finalmente con la creación urgente del comité de convivencia que ayude a canalizar los tipos de violencia presentados por los trabajadores, planificar y ejecutar programas de vigilancia epidemiológica enfocados al estrés laboral, y análisis psicosocial por áreas de trabajo, aplicando cuestionarios de factor psicosocial.

PALABRAS CLAVE: Gestión de la Salud, Perfil Sociodemográfico, Condiciones de Salud, Exposición, Riesgo.

La presente monografía nos permite profundizar y afianzar nuestra propuesta de investigación, la cual está enfocada en el restaurante los Ochoa empresa que nos permite el desarrollo de la misma, buscamos bajo métodos científicos y legales, evaluar, diagnosticar y sugerir métodos de mejora de las condiciones de salud de la población trabajadora de la empresa en mención.

La implementación de un sistema de gestión de la salud en el trabajo tiene un alto grado de competitividad en las empresas, también da un gran valor en salud ya que al tener una población trabajadora sana el rendimiento y efectividad de la producción será mayor. Conocer la gestión de la salud de la población trabajadora del restaurante los Ochoa es importante para dar el primer paso hacia el diseño e implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, siguiendo siempre el ciclo PHVA que es el proceso lógico y por etapas que nos permitirá mejorar continuamente nuestro sistema.

Es importante recordar el cumplimiento de la implementación del sistema es una obligación de ley y nuestro propósito como academia es aportar nuestro grano de arena al desarrollo de las empresas de la región al cumplimiento y orientación de las mismas como compromiso social y de cooperación mutua.

TABLA DE CONTENIDOS

2

CAPÍTULO I.....	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	12
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
JUSTIFICACIÓN.....	13
CAPÍTULO II.....	16
MARCO REFERENCIAL	16
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	16
MARCO NORMATIVO	19
MARCO CONCEPTUAL	24
MARCO CONTEXTUAL.....	27
IDENTIFICACIONES VARIABLES	29
CAPÍTULO III	30
MARCO METODOLÓGICO	30
TIPO DE INVESTIGACIÓN:.....	30
DISEÑO INVESTIGACIÓN	30
POBLACIÓN Y MUESTRA	31
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
FASES DE LA INVESTIGACIÓN	33
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
FASE 1	34
FASE 2	39
ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN	40
GESTIÓN DE LA SALUD	40
CONDICIONES DE SALUD:	47
ESTILOS DE VIDA SALUDABLE:	50
FASE 3. PRIORIZACIÓN	63
PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	64

CONDICIONES DE SALUD	65 ³
REPORTE REGISTRO, INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO SEGÚN LA RESOLUCIÓN 1401 DE 2007 Y LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019:	69
FASE IV:	70
PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO:	70
CONDICIONES DE SALUD:	71
PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	80
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES	83
LISTA DE REFERENCIAS.....	84

LISTA DE TABLAS

4

Tabla 1. Categorización de las variables (Fuente: Autores).....	29
Tabla 2. Cargos Restaurante los Ochoa (Fuente: Autores).	31
Tabla 3. Evaluación inicial (Fuente: Autores).....	37
Tabla 4. Criterios para plan de mejora (Mintrabajo, 2019).....	38
Tabla 8 resultado evaluación inicial (fuente autores).....	39
Tabla 5. Estructura de la encuesta (Fuente: Autores).....	39
Tabla 6 casos de dengue 2021 Villa del Rosario(fuente autores).....	68
Tabla 7.Estándares mínimos resolución 0312	35

LISTA DE FIGURAS

5

Ilustración 1. Organigrama Restaurante Los Ochoa.....	28
Ilustración 3 cifra de contagios covid -19	99
Ilustración 4avance vacunación Colombia.....	100
Ilustración 5 vacunación norte de Santander.....	100

ANEXOS

6

Anexo 1 evaluación inicial del sistema	86
Anexo 2 Reporte casos covid 19 Norte de Santander	99
Anexo 3 avance de vacunación colombia.....	100
Anexo 4 vacunación Norte de Santander	100

LISTA DE GRAFICAS

7

Gráfica 1. Genero (Fuente: Autores).....	41
Gráfica 2. Edad población trabajadora (Fuente: Autores).....	41
Gráfica 3. Nivel educativo (Fuente: Autores).....	42
Gráfica 4. Estado civil (Fuente: Autores).....	42
Gráfica 5(fuente autores).....	43
Gráfica 6. Tipo de vivienda (Fuente: Autores).....	43
Gráfica 7. Estrato (Fuente: Autores).....	44
Gráfica 8. Ingresos mensuales (Fuente: Autores).....	45
Gráfica 9. Personas bajo cargo (Fuente: Autores).....	45
Gráfica 10. Tiempo de servicio (Fuente: Autores).....	46
Gráfica 11. Tipo de cargo (Fuente: Autores).....	46
Gráfica 12. Tipo de contrato (Fuente: Autores).....	47
Gráfica 13. Diagnostico Covid-19 (Fuente: Autores).....	48
Gráfica 14. Contacto Covid-19 (Fuente: Autores).....	48
Gráfica 15. Síntomas relacionados con covid-19 (Fuente: Autores).....	49
Gráfica 16. Esquema de vacunación (Fuente: Autores).....	49
Gráfica 17. Tipo de vacuna (Fuente: Autores).....	49
Gráfica 18. ¿Con cuantas personas de alto riesgo vive? (Fuente: Autores).....	50
Gráfica 19. Elementos de protección (Fuente: Autores).....	50
Gráfica 20. Consumo de sustancias (Fuente: Autores).....	51
Gráfica 21. Actividad física (Fuente: Autores).....	51

Gráfica 22. Tipo de actividad física (Fuente: Autores).	528
Gráfica 23. Uso del tiempo libre (Fuente: Autores).	52
Gráfica 24. Pausas activas (Fuente: Autores).	53
Gráfica 25. Accidentes Comunes (Fuente: Autores).	53
Gráfica 26. Accidentes laborales (Fuente: Autores).	54
Gráfica 27. Tipos de accidentes encontrados (Fuente: Autores).	55
Gráfica 28. Enfermedad común (Fuente: Autores).	55
Gráfica 29. Enfermedades encontradas (Fuente: Autores).	56
Gráfica 30. Enfermedad laboral (Fuente: Autores).	56
Gráfica 31. Enfermedades laborales encontradas (Fuente: Autores).	57
Gráfica 32. Condiciones de salud reportadas (Fuente: Autores).	57
Gráfica 33. Síntomas en el desarrollo de la actividad laboral (Fuente: Autores).	58
Gráfica 34. Comportamientos registrados (Fuente: Autores).	59
Gráfica 35. Ambiente Laboral (Fuente: Autores).	59
Gráfica 36. Relaciones interpersonales (Fuente: Autores).	60
Gráfica 37. Entorno laboral (Fuente: Autores).	60
Gráfica 38. Condiciones psicosociales (Fuente: Autores).	60

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las empresas por ley deben procurar por la salud y el bienestar físico y mental de cada uno de los trabajadores, para ello deben cumplir con ciertos requisitos legales vigentes en todo lo relacionado con las condiciones de salud en el trabajo, para que se pueda dar cumplimiento las empresas deben diagnosticar y conocer las condiciones de salud de sus trabajadores con el fin de dar seguimiento a las enfermedades de tipo laboral o común que se pudieren presentar en el trabajador durante o después de su trabajo, esto no solo le puede certificar al empleado sino también a la empresa.

según la Organización internacional del trabajo (OIT) cada año mueren 2,3 millones de personas por accidentes y enfermedades laborales, por esto, frente al aumento de muertes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo es necesario desarrollar en todo el mundo una cultura de seguridad preventiva para poder disminuir los índices antes mencionados.

La OIT ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas. Cerca de la mitad de los instrumentos de la OIT tratan directa o indirectamente de cuestiones relativas a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Por normatividad vigente como la Ley 1562 de 2012 (MinTrabajo, Ley 1562, 2012) por la cual se define el Sistema General de Riesgos Laborales, el Decreto 1072 de 2015 (MinTrabajo, Decreto 1072, 2015) en capitulo 6 se debe implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo los estándares mínimos

establecidos en la Resolución 0312 de 2019 (Mintrabajo, 2019), desarrollando promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como también riesgo psicosocial, implementación del sistema en cada una de las etapas desarrollando exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de reubicación, egreso y evaluación de los mismos, ya que el no cumplimiento de lo anterior puede ocasionar sanciones legales a la empresa, además la no implementación de condiciones mínimas puede ocasionar accidentes y enfermedades de tipo laboral. 10

A su vez, la resolución 0312 del 2019 (Mintrabajo, 2019) define los estándares mínimos del sistema de gestión para empleadores y contratantes, para que, a partir de determinado tiempo, las empresas cumplan con todos los requisitos que allí se contemplan y dentro de ellas, se enmarca claramente la realización de la descripción socio-demográfica y el diagnóstico de condiciones de salud, en las cuales se logre la identificación de las características de los empleados en donde se incluyan aspectos como edad, sexo, cargos, antigüedad y nivel de escolaridad, y frente al diagnóstico de condiciones de salud se debe incluir la caracterización de sus condiciones de salud en donde se recopile, analice e interprete los datos del estado de salud de sus trabajadores (Resolución 0312, 2019). Sin embargo, el no cumplimiento de la normatividad establecida acarrea sanciones previstas en el Decreto 0472 de 2015 (MinTrabajo, Decreto 0472 , 2015) a través del cual, se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y salud en el trabajo (SST) y riesgos laborales.

Referente a lo planteado anteriormente, se concluye que el restaurante los Ochoa no cumple con ningún de los aspectos mencionados y se hace necesario hacer una revisión de su estado actual en SG-SST y específicamente en gestión de la salud, para conocer la

incidencia de los IATEL de la población trabajadora por no hacer cumplimiento de la norma. Esto permitirá a la empresa gestionar estrategias de control para asegurar su ambiente de trabajo y con ello mejorar el rendimiento y productividad de la misma. 11

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

12

- ¿Cuáles son los factores de gestión de la salud que afectan a la población trabajadora del restaurante los Ochoa?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

GENERAL

- ✓ Diagnosticar la gestión de la salud de la población trabajadora del restaurante los Ochoa en Villa del Rosario Norte de Santander.

ESPECÍFICOS

- Identificar la situación actual del restaurante en relación al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la normatividad vigente aplicable a la actividad económica de la empresa.
- Determinar la gestión de la salud de la población trabajadora del restaurante los Ochoa.
- Priorizar los factores de la gestión de la salud de acuerdo a la información recolectada.
- Proponer actividades de promoción y prevención que permitan al restaurante mitigar los IATEL.

Todas las empresas deben velar por las condiciones de salud de los trabajadores, siendo los primeros promotores del bienestar que puedan mitigar el daño a su integridad física y mental, el cumplimiento de los requisitos mínimos vigentes de acuerdo a la actividad económica (servicio de alimentación a la mesa) y número de trabajadores vinculados (8).

El Decreto 1072 del 2015 (MinTrabajo, Decreto 1072, 2015) en su capítulo 6 SG-SST, artículo 2.2.4.6.16 establece que se debe hacer una evaluación inicial del sistema para identificar las prioridades en seguridad y salud, numeral 7 indicando que se debe incluir la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y accidentalidad, párrafo 1 asegurando que todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa, la cual debe servir para establecer una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema (MinTrabajo, Decreto 1072, 2015).

El Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo es una obligación legal, que la empresa debe tener a la mano toda la documentación actualizada con respecto a normas técnicas y requisitos legales que ayuden a hallar mejor la implementación y ejecución de este sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo al cumplimiento que se indica anteriormente, la empresa al momento de tener una inspección o revisión por parte de autoridades asociadas al Ministerio de Protección Social y al Ministerio de Trabajo, no recibirá sanciones además de contar con los registros

documentales para su respectiva verificación y seguimiento de control del Sistema de 14
Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ayudando a alcanzar mejor la interrelación
entre los peligros y riesgos laborales, la continua participación de los trabajadores, las
acciones preventivas y correctivas, y la mejora continua existentes en este sistema de
gestión. El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de
la población trabajadora respecto a sus condiciones salud y el medio ambiente laboral, así
como para dar cumplimiento a la normatividad vigente.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está orientado a
lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control
permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico,
mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones

Por medio del presente trabajo de investigación se pretende identificar, evaluar y
clasificar las condiciones sociales, de salud de los trabajadores del restaurante los Ochoa ,
para determinar el impacto de estas sobre la salud de los trabajadores, y aplicar acciones
preventivas, correctivas y de mejora continua que den cumplimiento a los aspectos
legales, en referencia al Decreto 1072 de 2015 (MinTrabajo, Decreto 1072, 2015) en
donde se dictan todas las medias pertinentes a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y
Salud en el Trabajo SG-SST, y la resolución 0312 de 2019 (Mintrabajo, 2019) estándares
mínimos.

Nuestro interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las
demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así
como dar cumplimiento a la normalidad vigente. Nuestra investigación está orientada a
lograr una adecuada administración de riesgos y condiciones de salud que permita

mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador.

MARCO REFERENCIAL**ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Hoy en día la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo además de asegurar un alto grado de competitividad en las empresas como calidad, seguridad o medio ambiente, también da un gran valor en salud ya que al tener una población trabajadora sana el rendimiento y efectividad de la producción será mayor. Conocer la gestión de la salud de la población trabajadora del restaurante los Ochoa es importante para dar el primer paso hacia el diseño e implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, siguiendo siempre el ciclo PHVA que es el proceso lógico y por etapas que permitirá mejorar continuamente el Sistema de Gestión.

La teoría y práctica de la gestión de la salud, que se originó en los Estados Unidos a finales de 1920, surgió en China hace aproximadamente en los años 2000. La evidencia sugirió que la gestión de la salud mejora el estado de salud y trae beneficios económicos. Por ejemplo, se ahorrarían 3,24 dólares si se gastara un dólar en la gestión de la salud (Zhao, 2014).

Aunque desde hace tiempo se viene hablando del término condiciones de salud en el trabajo, como en el artículo “tipos de empleo y salud: análisis de la segunda encuesta europea de condiciones de trabajo” donde se estudiaron los datos obtenidos de la segunda encuesta europea aplicada en 1996 a 15.146 individuos, se encontró que las empresas con menos de 10 trabajadores presentaron menor frecuencia de absentismo, pero mayor estrés

y fatiga (dolor de espalda y musculares) (Benavides, 1999) , en Colombia casi la 17
información relacionada con la temática es escasa y aún más en lo referente a restaurantes.

En el artículo *la gestión de la salud necesita estandarización*, se señala que actualmente el concepto de gestión de la salud no está bien establecido en China, y que la práctica de la gestión de la salud en el mercado chino es bastante desordenada. Por lo cual la Asociación de Gestión de la Salud de China publicó un estándar organizativo titulado "Estándar para la Gestión de la Salud de Enfermedades Crónicas" en noviembre de 2019. Es completo, basado en la ciencia, fácil de usar y se adapta a la situación china y se espera que facilite el desarrollo de gestión de la salud en China (JS, 2020).

Tras la crisis del ébola en Liberia en 2014-2015, el Ministerio de Salud de Liberia desarrolló una estrategia para crear una fuerza laboral de salud adecuada, centrándose tanto en los proveedores de atención médica como en los administradores de la salud. El equipo trabajó para desarrollar competencias específicas de gestión y liderazgo para los trabajadores de la salud que desempeñan funciones de gestión y liderazgo en Liberia, utilizando dos estrategias simultáneas: 1) la implementación de un modelo de tutoría de asociación basado en los dos hospitales más grandes de la ciudad capital de Monrovia, 2) el establecimiento de un certificado y avanzado estilo de educación ejecutiva en liderazgo y gestión de sistemas de salud en la Universidad de Liberia (Talbert-Slagle, 2021).

En Colombia se llevó a cabo un estudio con el fin de determinar las condiciones laborales y extra laborales relacionadas con los síntomas depresivos de trabajadoras informales del centro de Medellín entre 2015-2019. Donde se encontró que las mujeres tenían una media de edad de 45 años, escolaridad ≤ 5 año, viviendas en estrato bajo y medio e ingresos inferiores al salario mínimo de 2016. Alrededor del 60% tenía

inseguridad alimentaria moderada-grave, sin subsidio del Estado. También se encontró 18 que eran fundamentalmente cabezas de familia, con 2 o menos personas a su cargo, y responsables de sus labores en el hogar; Laboraban al menos 8 horas al día, 6 o 7 días a la semana y al menos 20 años en su labor. Cerca del 60% tenía pareja, el 21,6% con disfuncionalidad familiar y el 15,4% sufría síntomas depresivos moderados-graves (MG). Se asociaron y aportaron a la explicación de síntomas depresivos MG, vivir en cuarto o inquilinato, en estrato socioeconómico bajo y tener disfuncionalidad familiar MG (Garzón-Duque, 2021).

En el trabajo de tesis "Diseño de programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo en el Restaurante Milanys del corregimiento del Caguán Huila", se concluyó que la participación y la importancia en la adquisición de conocimiento por medio de las capacitaciones de riesgos, peligros y enfermedades laborales y el control de estas se logra evidenciar en la concientización e interés por parte de los trabajadores, que desean implementar el diseño del programa de capacitación como antesala en estructura y aplicación del sistema de seguridad y salud en el trabajo (Niño, 2021).

Un grupo de estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO diseñaron la primera y segunda fase del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo desarrollando herramientas clave para la identificación, valoración y evaluación de los riesgos que en su momento presentaba la empresa, brindándoles una base sólida que permitiera desarrollar estrategias que contribuyeran a la eliminación, sustitución y control de las diferentes situaciones o elementos que representaran una amenaza a la salud de los trabajadores proponiendo una herramienta clave para la posterior implementación del SG-SST (Villabona, 2021).

MARCO NORMATIVO

Como se sabe, se debe acatar la normatividad para estar bajo las medidas propuestas por la ley colombiana. Se debe cumplir el Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015 en su capítulo 6 referente a SST y la Resolución 0312 en cuanto a los requisitos mínimos para las empresas en este caso “Restaurante los Ochoa” menos de 10 trabajadores, y demás normas relacionadas con condiciones de salud:

Ley 9 de 1979: consagraba las normas sobre salud ocupacional destinadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, tanto de empleados como de independientes, y así, prevenir todo daño para la salud de las personas que se pudieren derivar de las condiciones de trabajo (Artículo 80, Título III de la Ley 9ª de 1979).

Ley 1010 de 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 (Republica, 2006).

Ley 1562 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Enfermedad laboral.

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

con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, 20
conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Decreto 614 de 1984: Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo (Literal C, Artículo 2 de decreto 614 de 182).

Decreto 2566 de 2009: Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales entre ellas patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado.

Decreto 1072 de 2015: Por el cual se expide el decreto único de la reglamentación del sector trabajo, en su capítulo 6 SG-SST (MinTrabajo, Decreto 1072, 2015).

Artículo 2.2.4.6.2

Definición Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora

Artículo 2.2.4.6.21

Numeral 10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad

Resolución 1016 de 1989: Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales. (Numeral 12, Artículo 10 de la resolución 1016 de 1989). 21

Resolución 957 de 2005 Comunidad Andina: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 17 Los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales serán comunicados por escrito al trabajador y constarán en su historia médica. El empleador conocerá de los resultados de estas evaluaciones con el fin exclusivo de establecer acciones de prevención, ubicación, reubicación o adecuación de su puesto de trabajo, según las condiciones de salud de la persona, el perfil del cargo y la exposición a los factores de riesgo. La legislación nacional de los Países Miembros podrá establecer los mecanismos para el acceso a la información pertinente por parte de los organismos competentes y de otras instituciones.

Resolución 1401 de 2007: Que establece las obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia (SOCIAL M. D., 2007).

Resolución 2346 2007: Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Artículo 8°. Contenido de la evaluación médica. Toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el médico evaluador, con indicación

de los números de registro médico y de la licencia en salud ocupacional, indicando el tipo de evaluación-pre ocupacional, periódica, de egreso o específica, realizada

22

Artículo 15. Contenido mínimo de la historia clínica ocupacional. La historia clínica ocupacional deberá contener los documentos resultantes de cada una de las evaluaciones médicas realizadas al trabajador durante su vida laboral y deberá estar disponible cada vez que se vaya a practicar una evaluación. También forman parte de la historia clínica ocupacional, las evaluaciones o pruebas complementarias, así como las recomendaciones pertinentes.

Artículo 18. Diagnóstico de salud. Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, o la norma que la modifique, adicione o sustituya. El diagnóstico de salud debe comprender como mínimo, lo siguiente: 1. Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico). 2. Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales. 3. Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.

Resolución 2646 de 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

(Resolución 2646 de 2008).

Resolución 2646 de 2008: en el Capítulo I, Artículo 3o, (Congreso de la República, 2008) define los factores psicosociales como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST (Mintrabajo, 2019).

Artículo 16

Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores. Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud; Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud y programas de vigilancia epidemiológica requeridos, de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.

Resolución 777 de 2021: Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas (SOCIAL M. D., 2021).

MARCO CONCEPTUAL

El presente marco conceptual se construyó a manera parafraseada, tomando definiciones de referencia de la administradora de riesgos laborales Sura (Sura, 2022):

Accidente de trabajo: todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que ocasione al trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional y psiquiátrica, invalidez o la muerte. (Sura, 2022)

Ausentismo: el ausentismo tiene que ver con días perdidos de labor. (Sura, 2022)

Centro de trabajo: es el lugar en el que laboran los trabajadores de una empresa.

Diagnóstico: es la calificación de una enfermedad de acuerdo a los síntomas que presenta el paciente. (Sura, 2022)

E.P.S: son las Entidades Promotoras de Salud. (Sura, 2022)

Estado de afiliación: determina cómo se encuentra una persona en un momento determinado. (Sura, 2022)

Ergonomía: la ergonomía es la relación entre el hombre y la máquina que busca siempre la postura adecuada. (Sura, 2022)

Evacuación: es la acción a establecer una barrera o distancia entre una fuente de riesgo y personas amenazadas. (Sura, 2022)

Empleador: es la persona natural o jurídica para la cual laboran los trabajadores afiliados. (Sura, 2022)

Enfermedad Laboral: es enfermedad laboral la contraída por factores de riesgo 25

inherentes a la actividad por la cual se contrató, o del medio en el que se desempeña.

(Sura, 2022)

Factor de riesgo: es la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños.

(Sura, 2022)

Factor de riesgo locativo: todo lo que tiene que ver con señalización, estructuras, pisos y techos. (Sura, 2022)

Gestión de la salud: acciones que se toman para preservar la salud de todos los trabajadores de una organización. (Sura, 2022)

Gestión del riesgo: acciones que se generan para identificar, evaluar y mitigar la exposición a IATEL. (Sura, 2022)

I.P.S: institución Prestadora de Servicios de Salud. (Sura, 2022)

I.P.P. Incapacidad Permanente Parcial: es cuando al afiliado se le presenta una disminución definitiva igual o superior al 5%, pero inferior al 50% de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado. (Sura, 2022)

Medicina del trabajo: Es la promoción de la salud, la cura de las enfermedades y/o rehabilitación. (Sura, 2022)

Morbilidad: es el porcentaje de enfermos con relación a una población determinada. (Sura, 2022)

Pausas activas: son una serie de acciones que se ejecutan en periodos cortos (máximo 26 10 min) durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración y relajación muscular, para incrementar la productividad y rendimiento laboral. (Sura, 2022)

Patología: es la alteración de la condición de salud de un individuo. (Sura, 2022)

Peligro: es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad. (Sura, 2022)

Población expuesta: es el número de personas afectadas directa o indirectamente por el factor de riesgo. (Sura, 2022)

Salario: es la remuneración económica y toda bonificación que recibe el trabajador por el desarrollo de sus funciones. (Sura, 2022)

Salud: es el estado de completo bienestar físico, mental, emocional y social, y no solamente la ausencia de enfermedad. (Sura, 2022)

Seguridad: conjuntos de acciones que conllevan a una sensación de confianza. (Sura, 2022)

Tipo de entidad: sector privado, público o composición mixta público y privado.

Vigía ocupacional: es la persona que hace las veces de COPASST, en las empresas de menos de 10 trabajadores. (Sura, 2022)

Vigilancia Epidemiológica: es la aplicación de los principios, métodos y procedimientos del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo a la vigilancia y control de un factor de riesgo específico y prioritario o de una enfermedad prevalente. (Sura, 2022)

MARCO CONTEXTUAL

En enero del año 1964 un señor llamado Luis Bisulli de nacionalidad italiana, propietario en esa época del hotel "Los Sauces" situado en la ciudad de Cúcuta, arrendó el local de la casa del señor Esteban Ochoa en villa antigua (actualmente Villa Rosario), y montó un asador de pollo a la brasa, pero por problemas familiares el sr. "Luis Bisulli" entregó el local al propietario. el sr. Ochoa, que había montado un criadero de pollos con el fin de venderlo al italiano, por lo cual Esteban decidió comprarle el horno y de esta manera inicio con el Restaurante Los Ochoa con el eslogan (llévame soy tu amigo de viaje).

- Su actividad económica principal es la preparación y el expendio de alimentos a la carta y/o menú del día, para su consumo inmediato, mediante el servicio a la mesa con actividades adicionales como servicios a domicilio, suministro de bebidas alcohólicas y espectáculos. Actualmente el restaurante cuenta con 8 trabajadores de planta y 4 temporales, realizando el estudio de investigación en este caso a los 8 trabajadores que trabajan diariamente.

MISIÓN

Somos el restaurante con mayor tradición en gastronomía regional, que satisface las expectativas de nuestros clientes, con el propósito de ofrecer lo mejor de la sazón tradicional, Pollo a la brasa y un ambiente familiar agradable, fomentando el compromiso

social y ambiental, mejorando la calidad de vida de sus colaboradores y el progreso de la región fronteriza. 28

VISIÓN

Ser reconocidos como un restaurante original, tradicional y familiar, por su servicio eficiente y variedad de platos con muy buena calidad, cumpliendo las necesidades de nuestros clientes, destacado por la responsabilidad social y formación integral de nuestros colaboradores.

ORGANIGRAMA

A continuación, observamos el organigrama de la empresa de interés “Restaurante los Ochoa”:



Ilustración 1. Organigrama Restaurante Los Ochoa.

IDENTIFICACIONES VARIABLES

- Para efectuar la investigación se tuvieron en cuenta las variables y dimensiones que se muestran en la tabla 1:

Tabla 1. Categorización de las variables (*Fuente: Autores*).

CATEGORIZACIÓN DE LAS VARIABLES		
ESTÁNDAR	VARIABLE	DIMENSIÓN
GESTIÓN DE LA SALUD	Perfil Sociodemográfico	Sexo Edad Estrato Estado Civil Nivel de Escolaridad
	Condiciones de Salud en el Trabajo	Morbilidad Sentida Actividad Física Salud Mental Clima Organizacional
	Estilos de Vida y Entornos Saludables	Alcohol Tabaco Drogas Actividad Física Accidente de Trabajo Enfermedad Laboral

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Descriptivo: los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández R, 2010). Con la aplicación de la investigación descriptiva se pretende conocer el patrón de la gestión de la salud de los trabajadores de la empresa de acuerdo a los requerimientos normativos y a la naturaleza misma, mediante la recopilación de información cuantificable suministrada por los trabajadores, que pueda ser analizada, procesada y convertida en información precisa y eficaz requerida para la generación de una propuesta de gestión de la salud de los trabajadores del restaurante ajustada a las condiciones de salud prevalentes y que pueda encaminarse a la mejora continua.

DISEÑO INVESTIGACIÓN

No experimental, transeccional descriptivo, tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. Son estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas (de

pronóstico de una cifra o valores) (Hernández R, 2010). El diseño de investigación para 31 determinar la gestión de la salud del restaurante Los Ochoa se basará en la observación de las variables socio-demográficas y de condiciones de salud manifestadas por la población trabajadora para su posterior análisis.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población, conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y los objetivos del estudio (Arias, 2006).

En base a la definición del autor se determina la constitución de la población objeto de estudio: (1) Gerente/Administrador, (1) Cajero, (3) Mesoneros, (3) Barra/Cocina, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Cargos Restaurante los Ochoa (*Fuente: Autores*).

Cargo	Nº
Gerente/Adm.	1
Cajero	1
Mesoneros	3
Barra/Cocina	3
Temporal (mesero)	3

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Muestra: es un subgrupo de la población o universo (Hernández R, 2010), para efectos de la investigación se tomó la población total del restaurante Los Ochoa, como la muestra

representativa, teniendo en cuenta que la muestra es determinada por nuestro criterio se 32 define la muestra como intencional.

Muestreo no probabilístico: selecciona casos o unidades por uno o varios propósitos, no pretende que los casos sean estadísticamente representativos de la población (Hernández R, 2010).

Para la investigación, se tomó como muestra toda la población de los trabajadores del restaurante Los Ochoa, teniendo en cuenta que en su mayoría son cargos con funciones operativas con factor de exposición directa.

- **Encuesta semiestructurada:** se aplicó una encuesta tipo semiestructurada como método de recolección de información, con la cual se buscó obtener toda la información relevante que pueda aportar valor al tema central de la investigación, a partir de cuestionarios de preguntas cerradas.
- **Cuestionario:** conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir, debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Hernández R, 2010). Con el fin de recopilar información general de las condiciones de salud de los trabajadores de la empresa, se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas con opción de respuesta que lleve a conocer la situación actual de los trabajadores en cuanto a gestión de la salud.

FASES DE LA INVESTIGACIÓN

- ✓ **Fase 1.** Identificar la situación actual de la empresa en relación al SG-SST y la normatividad vigente aplicable para la actividad de la empresa (Aplicar anexo técnico). Se llevó a cabo mediante la indagación documental de la normatividad legal vigente correspondiente a la actividad económica del restaurante Los Ochoa, haciendo énfasis en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 0312 de 2019.
- ✓ **Fase 2.** Diseñar instrumentos de recolección de datos para determinar la gestión de la salud en la población trabajadora. Para el desarrollo de esta fase se planteó la aplicación de una encuesta semiestructurada de preguntas cerradas con opción de respuesta, que permita conocer el perfil sociodemográfico, como las condiciones generales de salud y enfermedades de la población trabajadora del restaurante Los Ochoa con el fin de contextualizar la gestión de la salud para la empresa según su actividad económica.
- ✓ **Fase 3.** Priorizar los factores de la gestión de la salud de acuerdo a la información recolectada. Una vez aplicada la técnica e instrumento de recolección de información, se procedió a procesar y transformar los datos en información clave en la obtención de resultados y verificación de conclusiones que aporten a la solución del problema de investigación.
- ✓ **Fase 4.** Proponer actividades de promoción y prevención que permitan a la empresa mitigar IATEL. se elaboró y emitió un informe final con los resultados obtenidos del análisis de los datos para proponer recomendaciones relacionadas a la promoción y

prevención de IATEL que promuevan la gestión de la salud de los trabajadores de la empresa. 34

CAPÍTULO IV: Resultados y Discusión

FASE 1

Identificación del sistema interno de la empresa Restaurante los Ochoa”.

con el fin de dar cumplimiento a la primera fase de nuestro proyecto de investigación se tuvo en cuenta la aplicación y verificación del cumplimiento de la normatividad vigente aplicable esto con base a la actividad económica trabajada:

- En el análisis del cumplimiento de los estándares mínimos según la Resolución según el instrumento aplicado para el Restaurante los Ochoa (**Ver anexo 1**) 0312 de 2019, se determinó que la empresa Restaurante los Ochoa solo cumple con el 28.57% de los estándares establecidos por la normatividad colombiana, como se observa en la siguiente tabla:

➤ *Tabla 3. Estándares mínimos resolución 0312*

ESTÁNDARES MÍNIMOS RESOLUCIÓN 0312 DE 2019		
ÍTEM	CRITERIO	CUMPLIMIENTO
Asignación de la persona que diseña el sistema SG-SST	Empresa menos 10 Trabajadores Riesgo III - Técnico - Profesional - Especialista Que acredite 1 año de experiencia y curso de 50 horas actualizado	No Cumple
Afiliación al Sistema de Seguridad Integral	Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social: - Salud - Pensión - Riesgos Laborales	Si Cumple
Capacitación en SST	Planear y Ejecutar Programas de Capacitación	No Cumple
Plan Anual de Trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo de SST - Firmado por el Representante Legal - Con Objetivos, Responsabilidades, Metas y Cronograma Anual	No Cumple
Evaluaciones Medicas Ocupacionales	Realizar Evaluaciones Medicas Ocupacionales de acuerdo a la Resolución 2346 de 2007	Si Cumple
Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos	Realizar la Matriz de identificación de Peligros y la Evaluación y Valoración en acompañamiento de la ARL	No Cumple
Medidas de Prevención y Control Frente a Peligros y Riesgos Identificados	Ejecutar Actividades de Prevención y Control de Peligros con Base al Resultado de la Matriz de Peligros	No Cumple

Para el caso del desarrollo por estándar en la siguiente grafica se reflejan los valores dado para cada uno de ellos

Tabla 4 desarrollo del sistema por estándar (fuente autores)

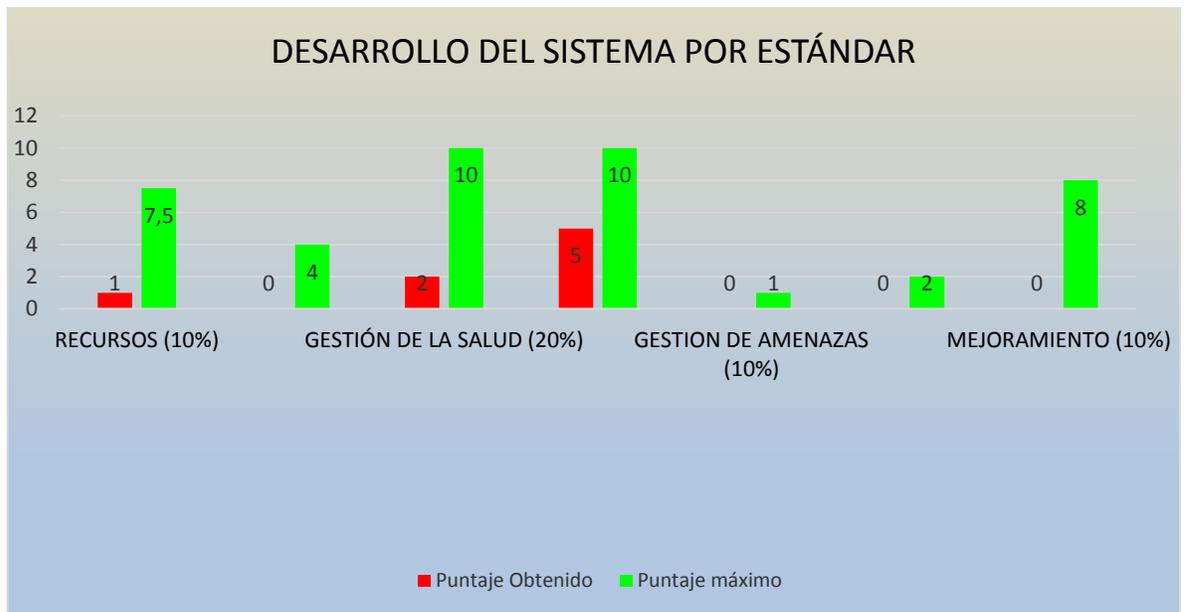


Tabla 5. Evaluación inicial (*Fuente: Autores*).

➤ Se evidencia en los resultados de la evaluación inicial la falta del sistema SG-SST, con porcentajes de cumplimiento muy por debajo de los valores admitidos, como se observa en la siguiente tabla en el **anexo 1** se puede evidenciar los criterios de evaluación

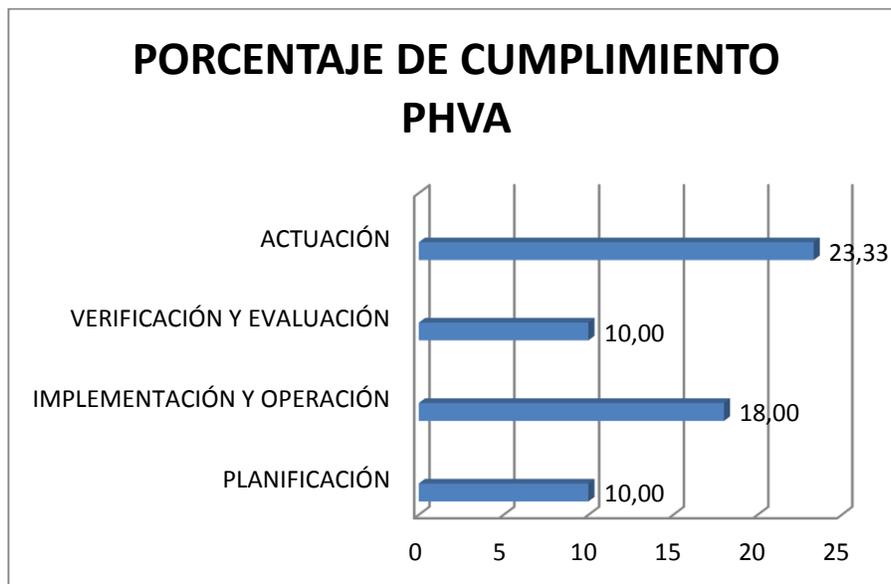


Tabla 6. Criterios para plan de mejora (Mintrabajo, 2019).

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. 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%	MODERADO	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.

Según el resultado de la evaluación inicial y teniendo en cuenta lo que nos dicta la Resolución 0312 de 2019, el restaurante los Ochoa se encuentra en *estado crítico*.

A Continuación encontramos el resultado de evaluación inicial donde se determina el valor en puntaje del desarrollo del sistema del restaurante los Ochoa

Tabla 7 resultado evaluación inicial (fuente autores)

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN INICIAL		PLAN DE MEJORA
Porcentaje obtenido del desarrollo del sistema	28	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.
Valoración	CRÍTICO	Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.

FASE 2

Se aplicó el instrumento de recolección de datos propuesto para la población trabajadora del restaurante los Ochoa, donde se enfrentaron a un total de 44 preguntas distribuidas en cuatro enfoques como se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 8. Estructura de la encuesta (Fuente: Autores).

Perfil sociodemográfico
Perfil Económico
Restaurantes y Covid -19
Condiciones de Salud

El tipo de preguntas relacionadas en la encuesta se estructuro de la siguiente 40

manera con un 100% de preguntas cerradas:

- 27 preguntas de única respuesta.
- 17 preguntas de selección múltiple.

ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

GESTIÓN DE LA SALUD

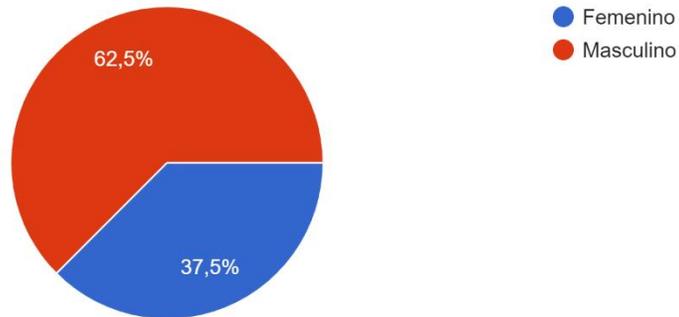
La gestión de la salud del restaurante los Ochoa se realizó a través de una encuesta como instrumento de recolección de datos, los resultados se muestran a continuación

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO: a continuación de muestra la tabulación y presentación de los resultados del perfil socio demográfico de la población trabajadora del restaurante los Ochoa:

- Se evidencia que solo 3 de los 8 trabajadores son mujeres.

Indique su género

8 respuestas

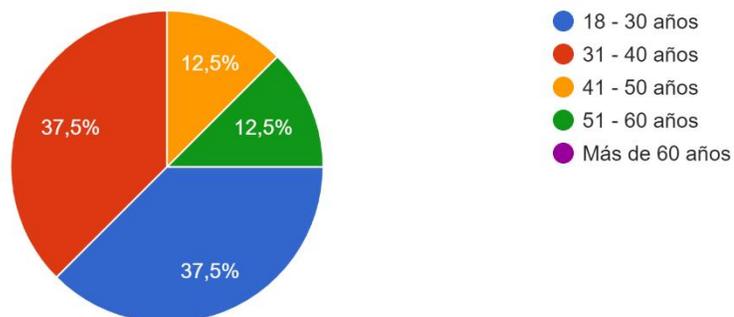


Gráfica 1. Género (*Fuente: Autores*).

- La población trabajadora del restaurante los Ochoa es relativamente joven.

¿Cuál es su rango de edad?

8 respuestas

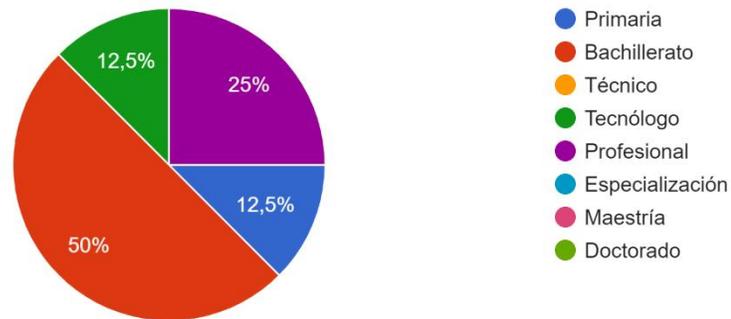


Gráfica 2. Edad población trabajadora (*Fuente: Autores*).

- Se observa que la mayor parte de la población tiene un nivel de escolaridad básico.

¿Cuál es su nivel de escolaridad?

8 respuestas

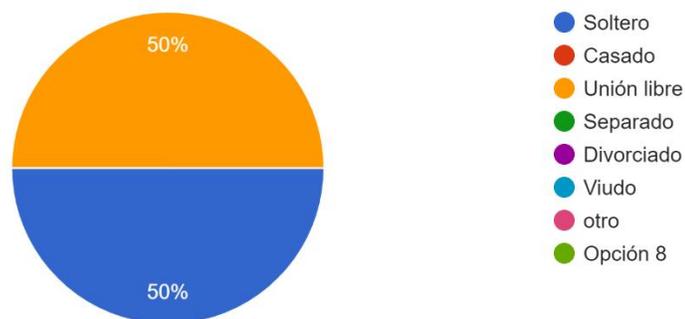


Gráfica 3. Nivel educativo (*Fuente: Autores*).

- La población del restaurante los Ochoa vive sin compromiso.

¿Cuál es su estado civil?

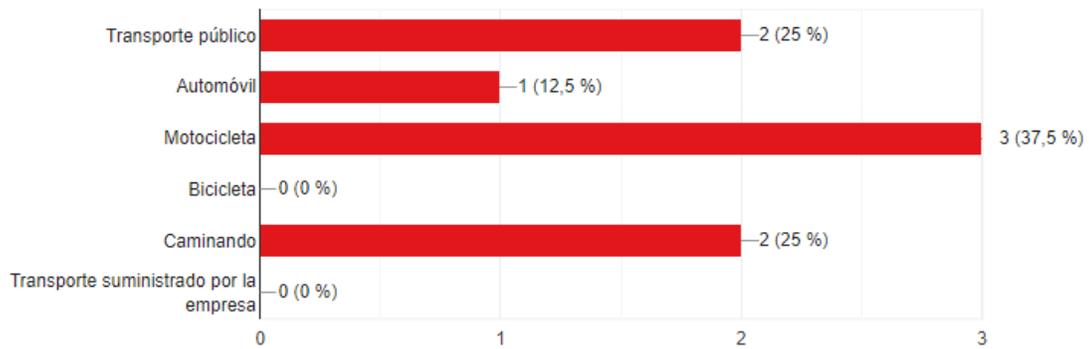
8 respuestas



Gráfica 4. Estado civil (*Fuente: Autores*).

- Se observa que la mitad de los trabajadores camina y utiliza el transporte público, y

la otra mitad tiene transporte propio.

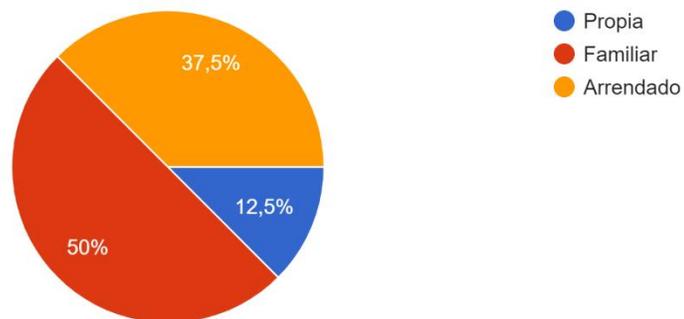


Gráfica 5. ¿Qué medio de transporte utiliza para llegar a su lugar de trabajo? (Fuente: Autores).

➤ Se encontró que solo 1 de los 8 trabajadores tiene vivienda propia

¿Cuál es su tipo vivienda?

8 respuestas

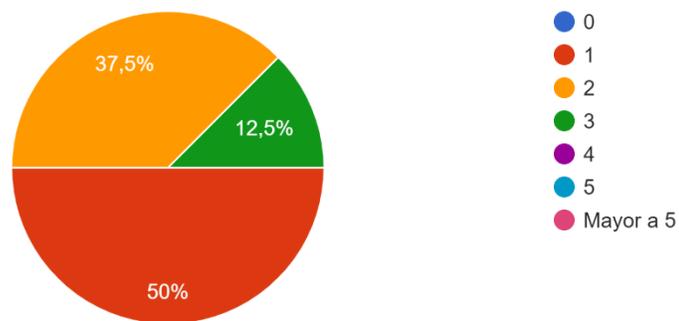


Gráfica 6. Tipo de vivienda (Fuente: Autores).

- Se observa que 1 trabajador vive en estrato medio, el resto de población vive en estrato básico

¿Actualmente, cuál es el estrato de su zona residencial?

8 respuestas

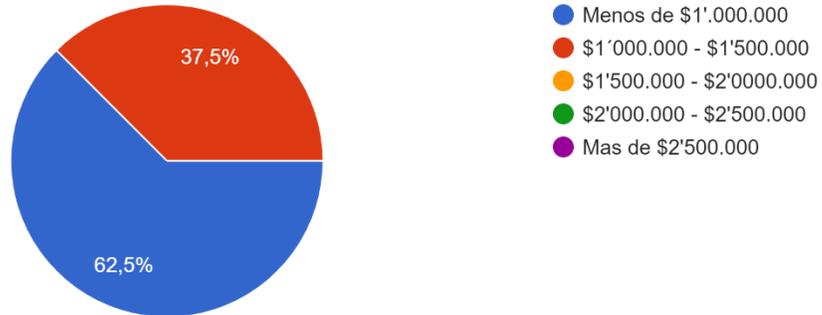


Gráfica 7. Estrato (*Fuente: Autores*).

- El promedio de ingresos de la población trabajadores es de 1 SMMLV.

¿Cuál es el promedio de sus ingresos mensuales?

8 respuestas

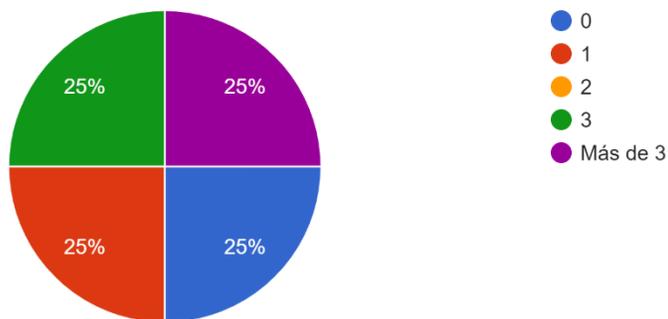


Gráfica 8. Ingresos mensuales (*Fuente: Autores*).

- El mayor porcentaje (75%) de la población tiene por lo menos una persona a cargo.

¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?

8 respuestas

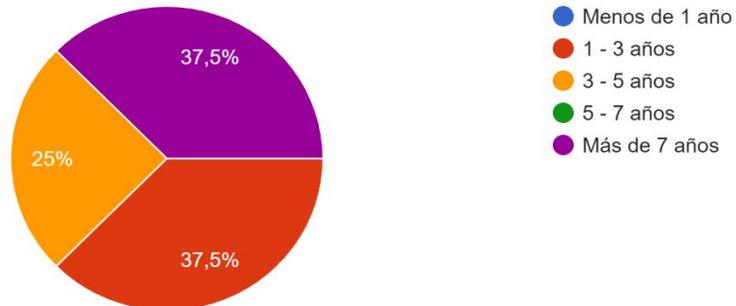


Gráfica 9. Personas bajo cargo (*Fuente: Autores*).

- Todos los trabajadores llevan más de 1 año trabajando en el restaurante, lo cual indica una posible estabilidad labor

¿Cuánto tiempo lleva desempeñando su cargo?

8 respuestas

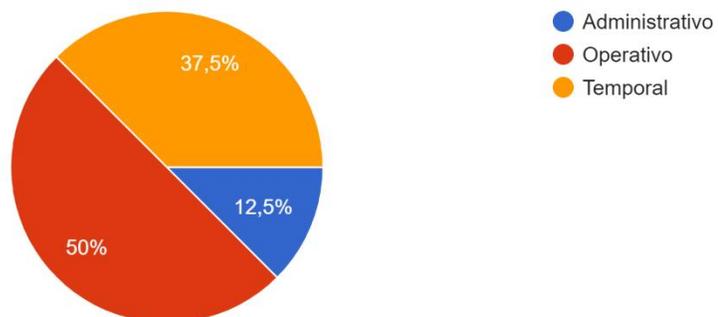


Gráfica 10. Tiempo de servicio (*Fuente: Autores*).

- 3 de los 8 trabajadores encuestados desempeñan un cargo temporal.

¿Qué tipo de cargo desempeña en la empresa?

8 respuestas

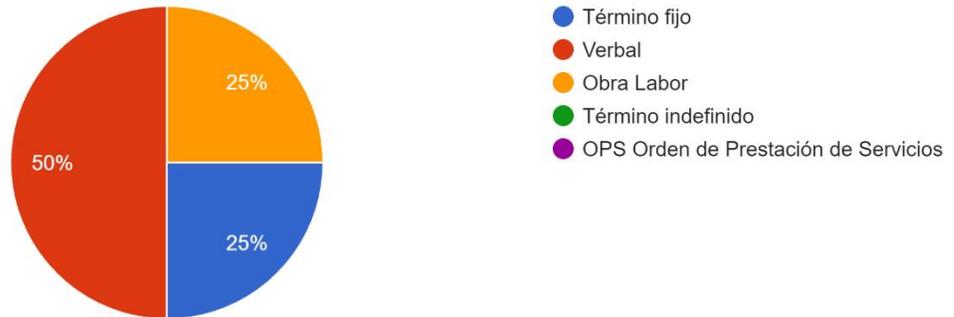


Gráfica 11. Tipo de cargo (*Fuente: Autores*).

- Solo 2 de los 8 trabajadores tiene un contrato a término.

¿Cuál es su tipo de contrato?

8 respuestas



Gráfica 12. Tipo de contrato (*Fuente: Autores*).

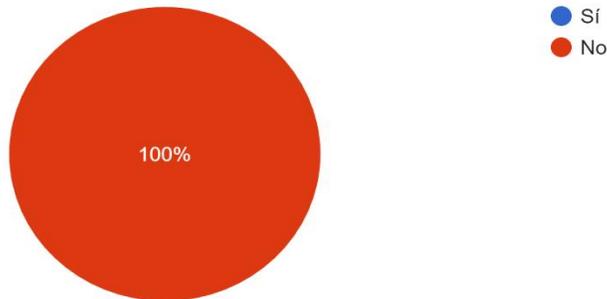
CONDICIONES DE SALUD:

Se determinaron las condiciones de salud de los trabajadores del restaurante los Ochoa, como segunda fase de preguntas relacionadas en la encuesta donde se incluye también COVID 19 en cuanto a salud pública

- La población total del restaurante está libre del Sars-Co

¿Ha sido diagnosticado positivo para Covid-19?

8 respuestas



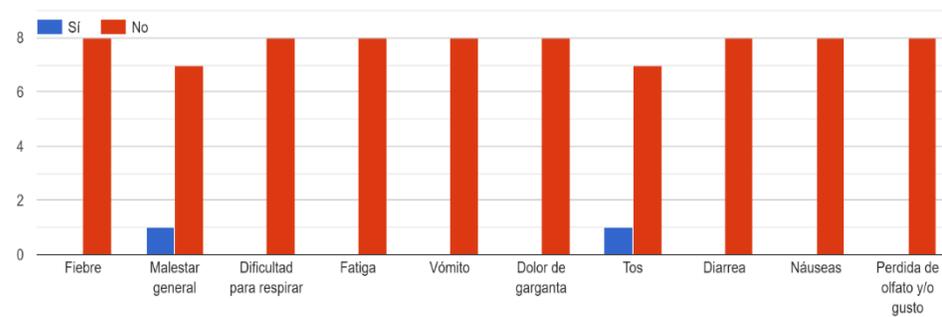
Gráfica 13. Diagnostico Covid-19 (Fuente: Autores)

➤ Solo 1 de los 8 trabajadores ha tenido contacto con un caso positivo para COVID-

Gráfica 14. Contacto Covid-19 (Fuente: Autores).

➤ La población en general del restaurante se encuentra en buenas condiciones frente a la enfermedad del Covid 19.

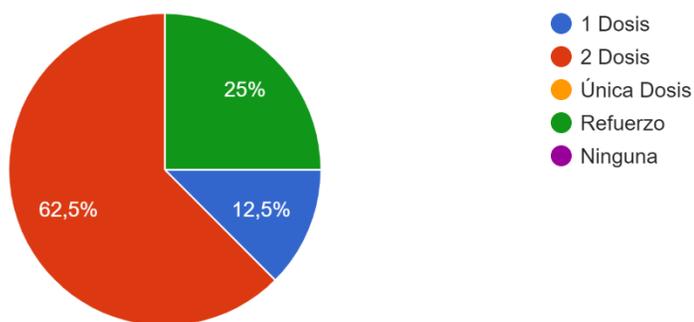
¿Ha tenido alguno de los siguientes síntomas en los últimos 14 días?



- La población total cuenta por lo menos con una dosis de la vacuna, de los cuales 2 trabajadores ya se aplicaron el refuerzo.

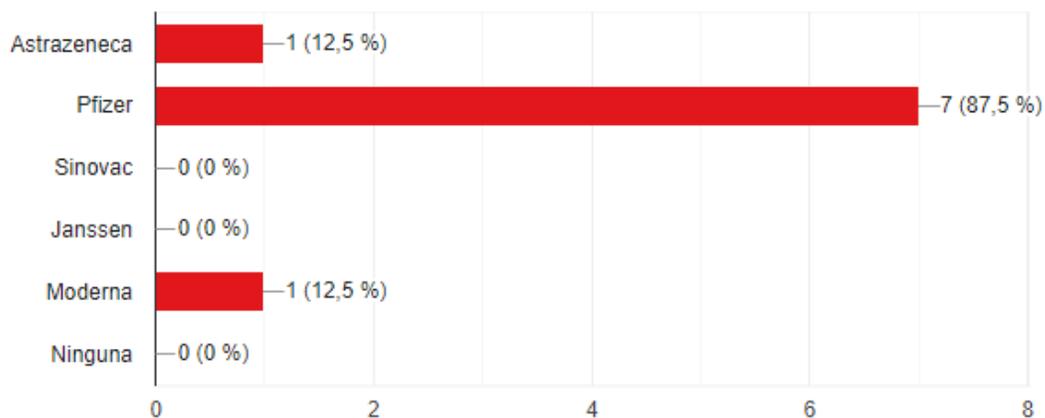
¿Cuál es el estado de su esquema de vacunación?

8 respuestas



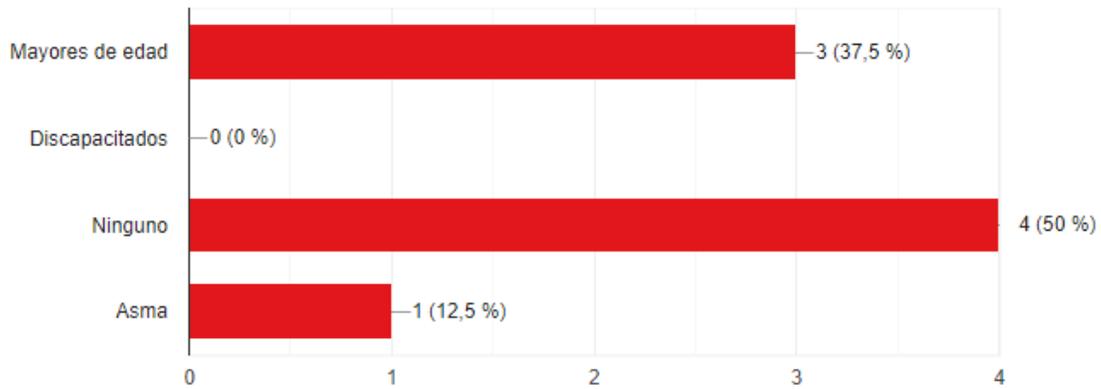
Gráfica 16. Esquema de vacunación (*Fuente: Autores*).

- El mayor porcentaje de los trabajadores se aplicaron la vacuna del laboratorio *Pfizer*.



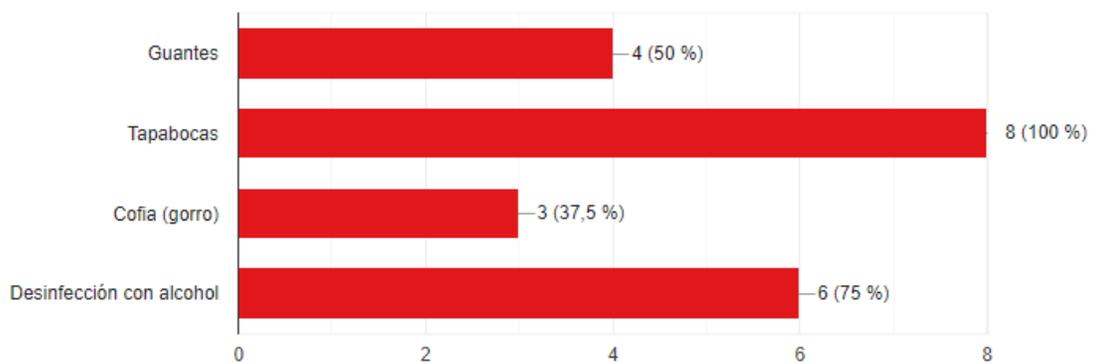
Gráfica 17. Tipo de vacuna (*Fuente: Autores*).

➤ La mitad de la población trabajadora vive con personas de alto riesgo para contraer el virus Sars-Cov 2.



Gráfica 18. ¿Con cuantas personas de alto riesgo vive? (Fuente: Autores).

➤ El 100% de los trabajadores afirmaron utilizar elementos de protección personal, evidenciando que efectivamente el tapabocas es el elemento utilizado por todos los trabajadores, a causa de la pandemia.



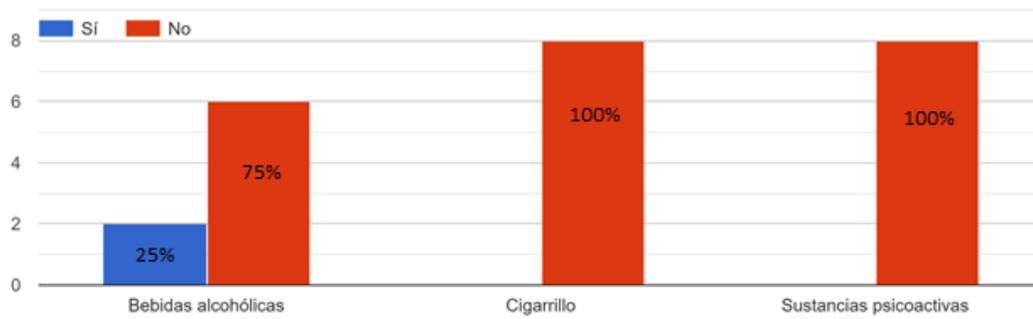
Gráfica 19. Elementos de protección (Fuente: Autores).

ESTILOS DE VIDA SALUDABLE:

Finalmente se evaluó en la encuesta los estilos de vida saludable de la población 51 trabajadora, los datos obtenidos se muestran a continuación

- 2 de los 8 trabajadores afirma consumir bebidas alcohólicas.

¿Consumes alguna de las siguientes sustancias?

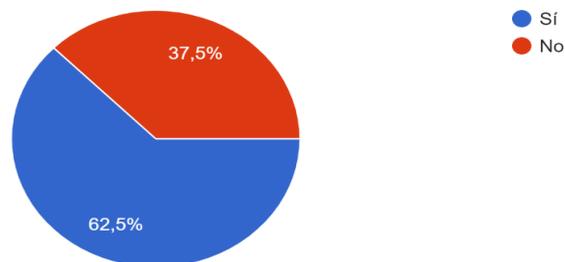


Gráfica 20. Consumo de sustancias (*Fuente: Autores*).

- 3 de los 8 trabajadores afirma NO realizar actividad física.

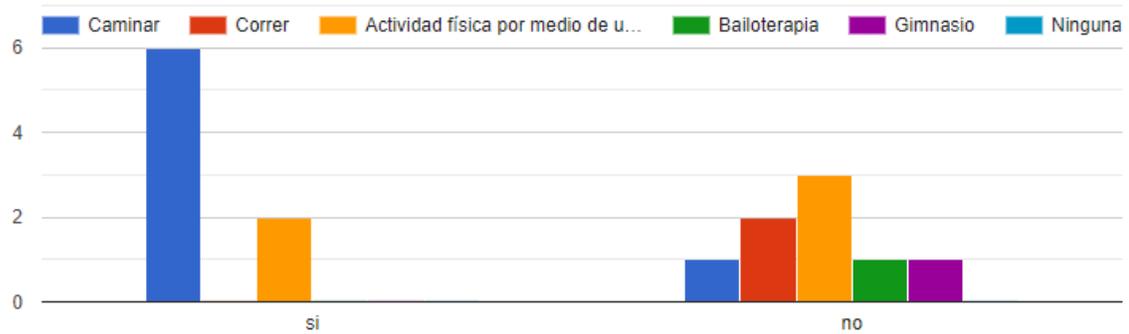
¿Realiza actividad física?

8 respuestas



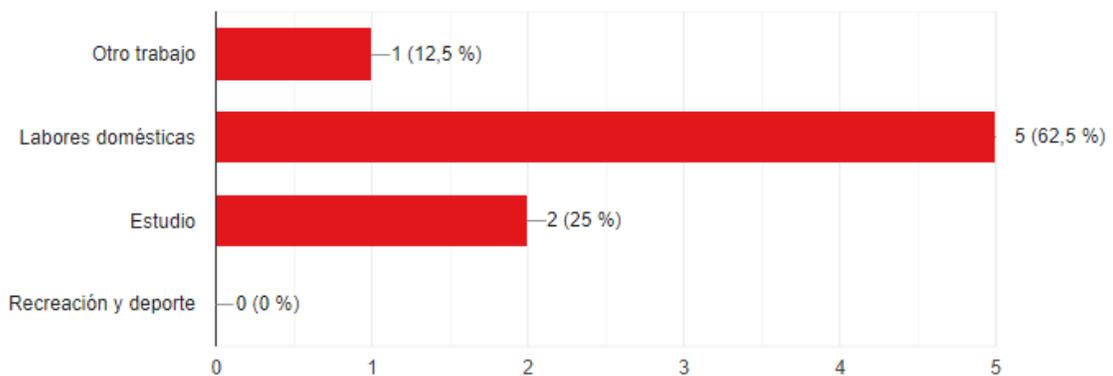
Gráfica 21. Actividad física (*Fuente: Autores*).

- De los trabajadores que realizan actividad física, la caminata es lo más común entre los trabajadores. 52



Gráfica 22. Tipo de actividad física (*Fuente: Autores*).

- 1 de los 8 trabajadores utiliza su tiempo libre en otro trabajo, el cual devenga más ingresos, pero es un desgaste mayor.

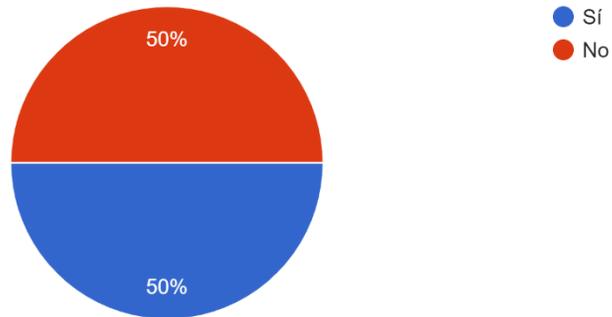


Gráfica 23. Uso del tiempo libre (*Fuente: Autores*).

- La mitad de la población NO realiza pausas activas durante su jornada laboral.

¿Realiza pausas activas durante el desarrollo de su jornada laboral?

8 respuestas

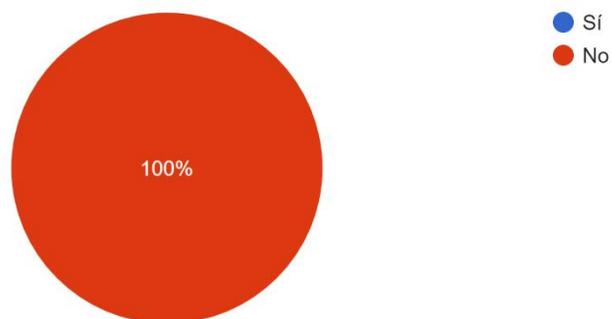


Gráfica 24. Pausas activas (*Fuente: Autores*).

- El total de los trabajadores afirma NO haber tenido accidentes comunes.

¿Ha tenido accidentes comunes?

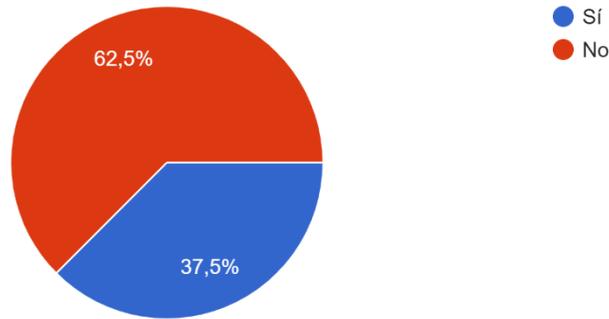
8 respuestas



Gráfica 25. Accidentes Comunes (*Fuente: Autores*).

- 3 de los 8 trabajadores afirma haber tenido algún accidente de trabajo. 54

¿Ha tenido accidentes de trabajo?
8 respuestas



Gráfica 26. Accidentes laborales (*Fuente: Autores*).

- De los accidentes de trabajo informados, las lesiones con elementos cortopunzantes, los golpes y las caídas, son los accidentes presentados por los trabajadores.

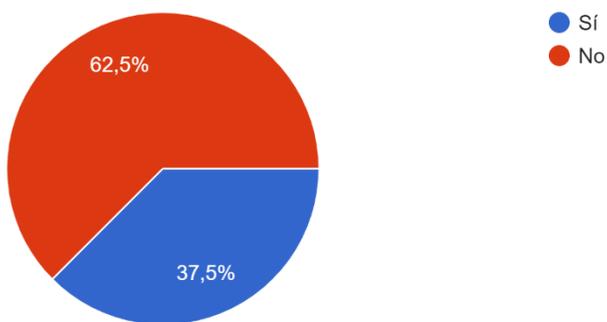
¿Si su respuesta anterior fue afirmativa, qué tipo de accidente?
3 respuestas



- 3 de los 8 trabajadores han sido diagnosticados con alguna enfermedad común.

¿Ha sido diagnosticado con alguna enfermedad común?

8 respuestas



Gráfica 28. Enfermedad común (*Fuente: Autores*).

- La hipertensión y el asma son las enfermedades comunes encontradas en los trabajadores.

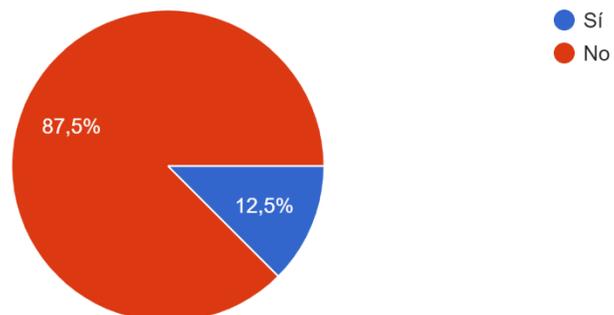


Gráfica 29. Enfermedades encontradas (*Fuente: Autores*).

- Se evidencia el caso de un trabajador diagnosticado con una enfermedad laboral.

¿Ha sido diagnosticado con alguna enfermedad laboral?

8 respuestas

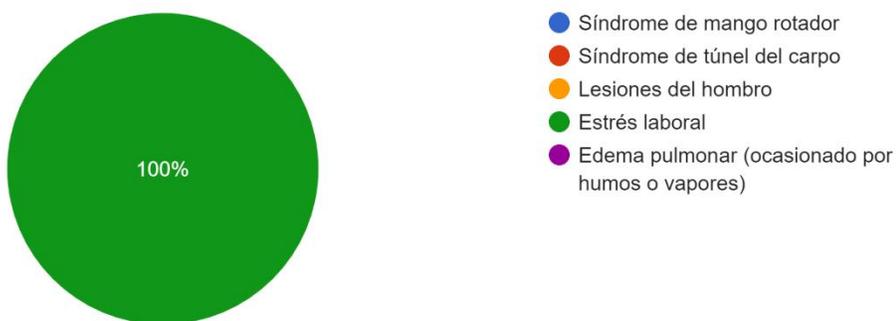


Gráfica 30. Enfermedad laboral (*Fuente: Autores*).

- El estrés laboral, es una enfermedad muy común, causada tal vez por recarga laboral.

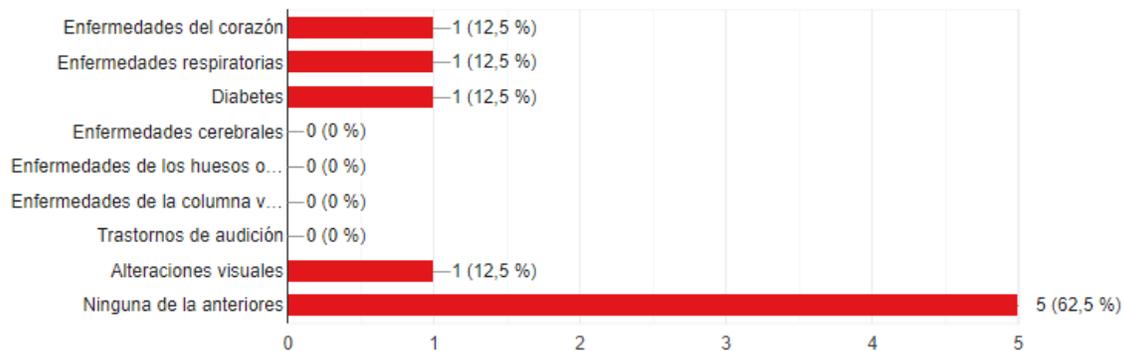
¿Si su respuesta anterior fue afirmativa, qué tipo de enfermedad laboral ?

1 respuesta



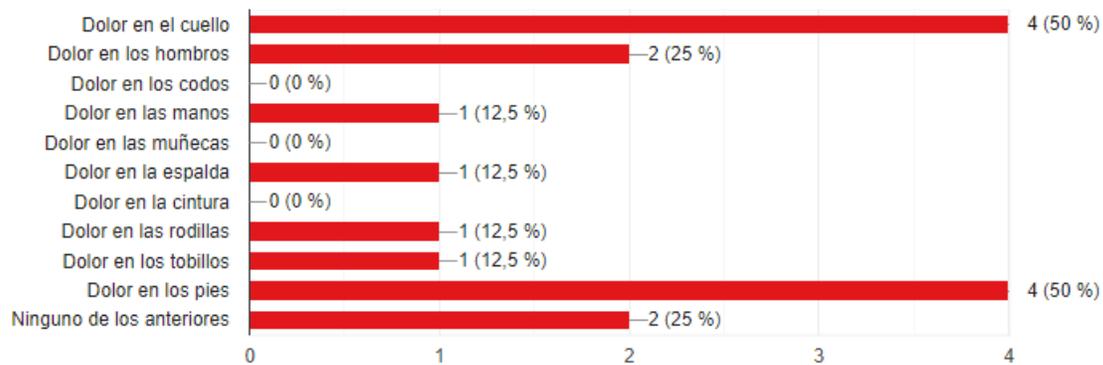
Gráfica 31. Enfermedades laborales encontradas (*Fuente: Autores*).

- Enfermedades del corazón, respiratorias, diabetes y alteraciones visuales son las enfermedades encontradas en la mitad de la población trabajadora.



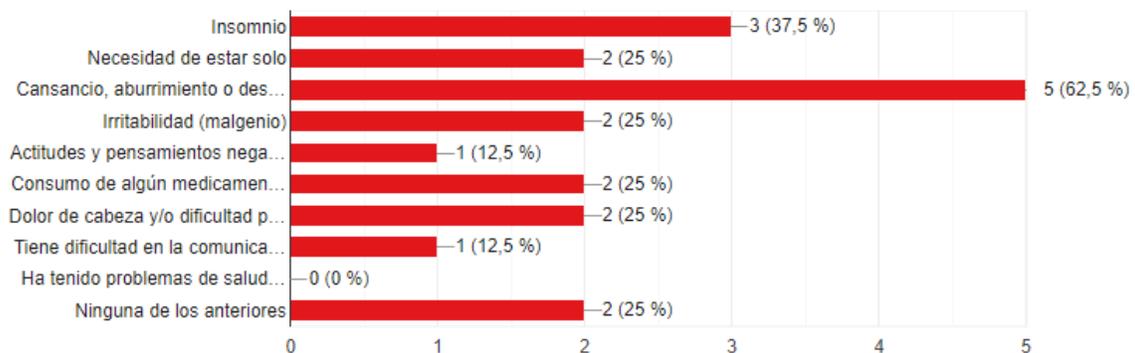
Gráfica 32. Condiciones de salud reportadas (*Fuente: Autores*).

- Dolor de cuello y dolor de pies, son los síntomas más presentados en los trabajadores del restaurante los Ochoa.

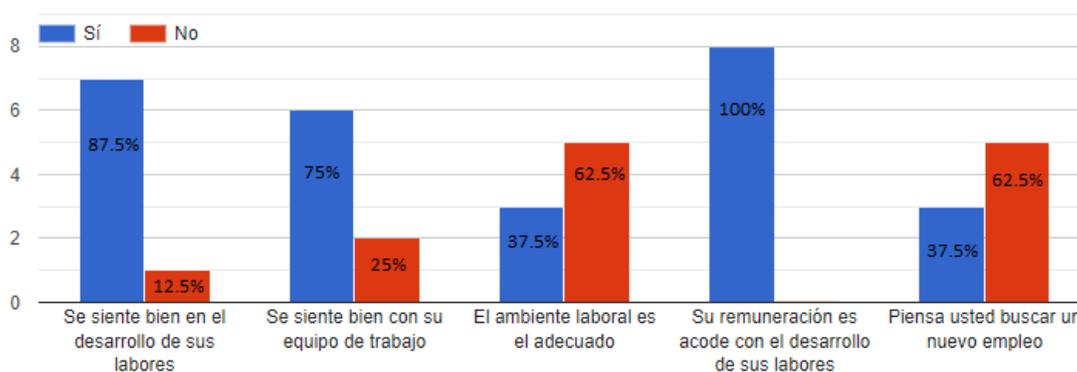


Gráfica 33. Síntomas en el desarrollo de la actividad laboral (*Fuente: Autores*).

- Cansancio, aburrimiento o desgano son los comportamientos más comunes encontrados en los trabajadores.



- 5 de los 8 trabajadores afirma que el ambiente laboral no es el adecuado y que piensan buscar un nuevo empleo.

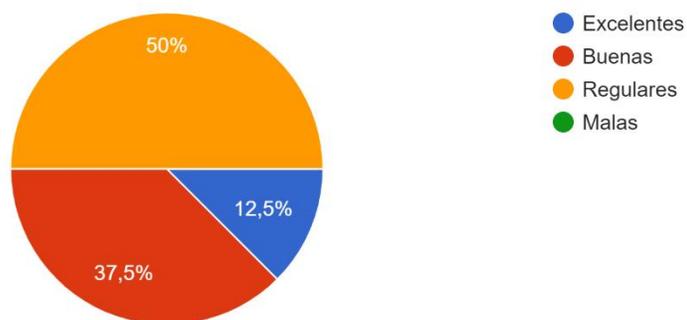


Gráfica 35. Ambiente Laboral (Fuente: Autores).

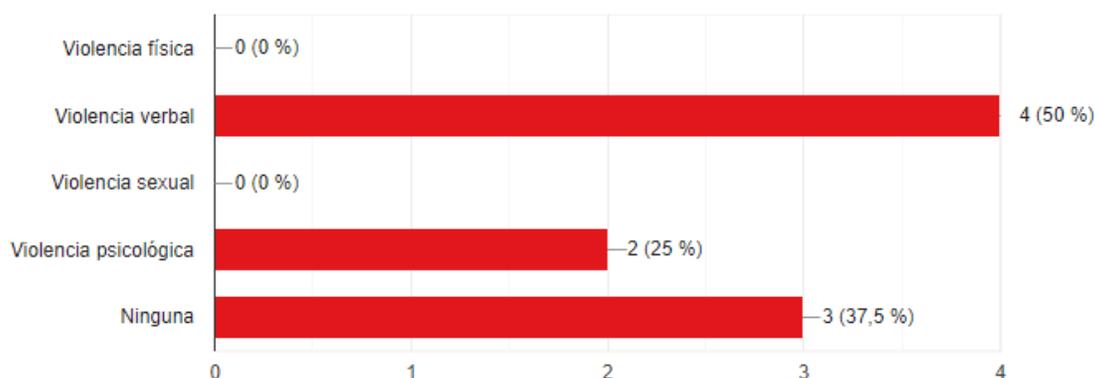
- Solo 1 de los 8 trabajadores afirma que las relaciones interpersonales son excelentes (posiblemente el jefe).

¿Cómo son sus relaciones interpersonales en su ambiente laboral?

8 respuestas

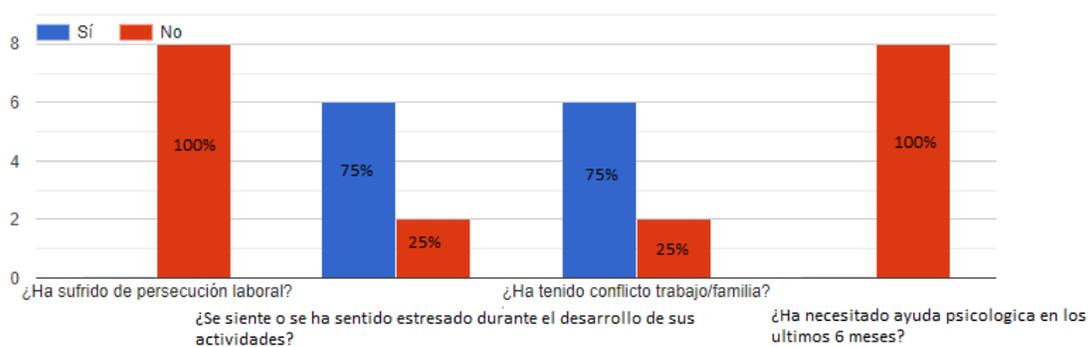


- El 75% de la población manifiesta haber sentido algún tipo de violencia, de las cuales la violencia verbal es la más presentada por la mitad de los trabajadores.



Gráfica 37. Entorno laboral (*Fuente: Autores*).

- 6 de los 8 trabajadores manifiesta haberse sentido estresado durante el desarrollo de sus actividades y han tenido algún tipo de conflicto trabajo/familia.



Gráfica 38. Condiciones psicosociales (*Fuente: Autores*).

Según los datos recolectados en la encuesta, se encontró que la población del restaurante está en buenas condiciones hasta el momento en que se aplica el instrumento respecto a Covid 19, sin ningún trabajador diagnosticado positivo y sin sintomatología relacionada. El 100% de la población ya tiene por lo menos 1 dosis aplicada de la vacuna contra Covid 19, siendo la *Pfizer* la vacuna más común entre los trabajadores con un 87.5% equivalente a 7 de los 8 trabajadores.

El 100% de la población también indicó utilizar elementos de bioseguridad durante el desarrollo de su jornada laboral, siendo evidentemente el tapabocas el elemento más utilizado por todos los trabajadores.

- Solo 25% de la población equivalente a 2 de los 8 trabajadores indicaron consumir bebidas alcohólicas, cero cigarrillos y cero sustancias psicoactivas, concluyendo con una población de buenos hábitos en cuanto a estilos de vida saludable.
- El 65% indicó que realiza actividad física, de los cuales la caminata es la actividad física más común, con una frecuencia de por lo menos 1 vez a la semana.
- El 62.5% dedica su tiempo libre en labores domésticas, y 2 de los 8 trabajadores equivalente al 25% de la población desean superarse y aumentar sus conocimientos por lo cual dedican su tiempo libre a estudiar.
- Se encontró que solo la mitad de la población realiza pausas activas durante el desarrollo de sus actividades laborales, concluyendo que se deben hacer propuestas de integración de todos los trabajadores con estas pausas activas que son de estiramiento y relajación que ayudan al trabajador durante sus jornadas.

- 3 de los 8 trabajadores equivalente al 37.5% indicaron haber tenido accidentes laborales, relacionados con caídas, lesiones con elementos corto punzantes, golpes y/o machucones, sin ocasionar incapacidades.
- También el 37.5% de la población indicó haber sido diagnosticado con alguna enfermedad común, siendo la diabetes, el asma y la hipertensión las enfermedades reportadas por los trabajadores.
- Solo 1 trabajador equivalente al 12.5% indicó haber sido diagnosticado con una enfermedad laboral, de las cuales el estrés laboral fue la reportada, concluyendo que se debe planear y ejecutar un sistema de vigilancia epidemiológica respectivo para controlar esa primera causa de estrés laboral.
- Se reportaron enfermedades del corazón, respiratorias, diabetes y alteraciones visuales como condiciones diagnosticadas por el médico a algunos de los trabajadores.
- La mitad de la población indicó sentir dolor de cuello y dolor de pies durante el desarrollo de sus actividades, evidenciando una situación de riesgo biomecánico puesto que también se reportaron dolor de hombros, manos, espalda, rodillas y tobillos.
- Se encontró que la mayoría de la población presenta alteraciones en el comportamiento como insomnio, cansancio, aburrimiento o desgano, irritabilidad, actitudes y pensamiento negativos, dolor de cabeza, dificultad para concentrarse, dificultad para comunicarse con sus compañeros y 2 de los 8 trabajadores consumen algún medicamento para los nervios o para dormir, analizando estos patrones se determina que la población trabajadora está en un posible riesgo psicosocial que debe ser controlado.

- 5 de los 8 trabajadores equivalente al 62.5% de la población indicaron que el ambiente laboral no es el adecuado, y 3 de los 8 (37.5%) están pensando en buscar un nuevo empleo, lo cual hay un indicador de posible deserción laboral.
- La mitad de la población aseguró que las relaciones interpersonales en el ambiente laboral del restaurante son regulares, analizando una posible intervención desde la parte social, que genere unión y mejoren el ambiente laboral.
- La mitad de la población indicó que ha sufrido violencia verbal, y el 25% equivalente a 2 de los 8 trabajadores indican haber sufrido violencia psicológica, lo cual indica que se debe gestionar la creación del comité de convivencia laboral para controlar estos casos y prevenir cualquier incidente posible generado por estos tipos de violencia.
- El 75% de la población equivalente a 6 de los 8 trabajadores indicaron sentirse estresados durante el desarrollo de sus actividades, y haber tenido conflicto trabajo/familia, evidenciando problemas de carácter psicosocial los deben ser atendidos de manera inmediata aplicando por ejemplo la batería de riesgo psicosocial que nos refiere la Resolución 2404 de 2019.

FASE 3. PRIORIZACIÓN

Para el desarrollo de esta fase se tomaron en cuenta algunas de las preguntas aplicadas en la encuesta, las cuales aportan al conocimiento de las condiciones de salud más relevantes de la población trabajadora del restaurante los Ochoa y a las cuales se les puedan brindar algunas recomendaciones en cuanto a promoción de la salud y prevención de enfermedades laborales, hábitos y estilos de vida saludable.

El perfil sociodemográfico nos permite de una manera estadística conocer las condiciones de la salud de los trabajadores del restaurante los Ochoa, se diseñaron y aplicaron una serie de preguntas basadas en la edad, género, estrato social, nivel educativo esto con el fin de determinar condiciones básicas de la población trabajadora y según el resulta do las mismas poder generar acciones que aporten al desarrollo de las mismas

- Se evidencia que solo 3 de los 8 trabajadores son mujeres, esto indica que más de la mitad del personal son hombres quienes realizan las actividades propias de la razón social.
- La población trabajadora del restaurante los ocho oscila entre los 18 y 30 años su mayoría un porcentaje igual entre los 31 y 40 años una minoría esta entre los 41 y 60 años.
- Se observa que el 50 % (4) de la población trabajadora tiene un nivel de escolaridad bachillerato y el otro 50 % (4) están divididos en tecnólogo, profesional, primaria.
- 4 de los 8 trabajadores indican como estrato socioeconómico nivel 1, los 4 restantes están entre los estratos 2 y 3 en resumen el total de población trabajadora pertenece a los estratos 1-2-3.

Por lo cual se concluye, que, al ser una población con mayor porcentaje masculino, joven y con un estrato en promedio bajo, es una población vulnerable a enfermedades de transmisión sexual, por lo cual se deben implementar y ejecutar charlas y talleres promoción y prevención enfocadas a ETS.

Es conjunto de variables objetivas y de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil de morbilidad y condiciones de salud de la población trabajadora, para esta se diseñaron preguntas que van desde programas de vigilancia epidemiológica, hábitos y estilos de vida saludable, riesgo cardiovascular, ambiente laboral, y accidentes de trabajo encontrando los datos relacionados a continuación:

1.) Programas de vigilancia epidemiológica (PVE): según los datos recolectados en la encuesta, el 12.5% de la población equivalente a 1 de los 8 trabajadores indico haber sido diagnosticado con una enfermedad laboral, siendo el estrés la enfermedad reportada, por lo cual se concluye que se no se justifica diseñar e implementar un programa de vigilancia epidemiológica para el manejo y prevención del estrés laboral, pero si se debe planificar y desarrollar actividades de promoción y prevención de estrés laboral que permitan identificar, monitorear, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo a los que los empleados del restaurante los Ochoa se encuentran expuestos.

2.) En cuanto a **hábitos y estilos de vida saludable**, la población del restaurante los Ochoa en promedio joven, con un 62.5% equivalente a 5 de los 8 trabajadores realizan actividad física por lo menos una vez a la semana, siendo la caminata el deporte más practicado. Se reportó también que solo la mitad de los trabajadores realizan pausas activas durante el desarrollo de sus actividades, y en cuanto a

consumo de cigarrillo y sustancias psicoactivas todos reportaron NO consumir, pero el 66 25% equivalente a 2 de los 8 trabajadores consume bebidas alcohólicas.

3.) Según los datos recolectados en el instrumento, se encontró que existen factores de **riesgo cardiovascular**, con 2 de los 8 trabajadores con hipertensión arterial que aumenta el riesgo de sufrir una enfermedad del corazón, un ataque al corazón o un accidente cerebrovascular. También se reportó 1 de los 8 trabajadores con diabetes, con el que se debe tener cuidado porque los problemas del corazón son la principal causa de muerte entre las personas con esta enfermedad.

4.) Se encontró que la mitad de la población no está conforme con las relaciones interpersonales en su **ambiente laboral**, también un gran porcentaje (62.5%) manifestó sentir cansancio, aburrimiento o desgano, un 25% manifestó necesidad de estar solo y otro 25% manifestó irritabilidad. También se encontró que 2 de los 8 trabajadores consume algún medicamento para los nervios o para dormir.

5 de los 8 trabajadores indicaron que el ambiente laboral NO es el adecuado y que están pensando en buscar un nuevo empleo.

La mitad de la población indica haber sufrido violencia verbal, y 2 de los 8 trabajadores equivalente al 25% manifiesta haber sufrido violencia psicológica.

Finalmente, el 75% de la población indico haberse sentido estresado durante el desarrollo de sus actividades y haber tenido conflicto familia.

5.) La mitad de los trabajadores (50%) reportaron haber sentido **dolor de cuello y dolor de pies** durante el desarrollo de sus actividades, 2 de los 8 trabajadores indicaron sentir **dolor de hombros**, y por lo menos 1 manifestó sentir **dolor de manos, espalda, rodillas y tobillos** durante el desarrollo de sus actividades laborales. Según lo anterior se concluye que se está presentando riesgo biomecánico durante el desarrollo de las actividades en el restaurante los Ochoa.

6.) También se encontró que de los accidentes de trabajo presentados por los trabajadores son:

- Las caídas.
- Los golpes y/o machucones.
- Las lesiones con elementos corto punzantes.

Se presentan como factores de riesgo inmersión en la actividad económica de la empresa y por lo cual se debe prestar especial atención.

7.) La **salud pública** últimamente ha sido afectada por el tema de la pandemia **covid-19**, y según los datos recolectados en el instrumento, el 100% de la población reporto NO haber sido diagnosticados con la enfermedad, y estar en buenas condiciones en lo referente a los síntomas del covid-19. según cifras de casos covid Norte de Santander (anexo 2) se presenta una disminución considerable de los positivos reportados, también se encontró que todos los trabajadores tienen por lo menos una dosis de la vacuna contra el covid para esto se presentan la cifras de avance de vacunación para Colombia (**anexo 3**) y las cifras para norte de Santander (**anexo 4**)

tales como:

- Dengue
- Zika
- Chikunguña

Que para reportes de 2021 (PUBLICA, 2021) en municipios de villa del rosario supera los 300 casos de dengue como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 6. Vigilancia rutinaria por municipios y corregimientos departamentales A PE XIII

(Fuente: Sistema de Vigilancia en Salud Publica SIVIGILA).

Tabla 9 casos de dengue 2021 Villa del Rosario (fuente autores)

COD_DPTO	DEPARTAMENTO OCURRENCIA	COD_MUN	MUNICIPIO OCURRENCIA	COD_EVE	EVENTO	TOTAL GENERAL
54	NORTE DE SANTANDER	874	VILLA DEL ROSARIO	210	DENGUE	300

8.) En cuanto a la **audición**, ninguno de los trabajadores presento ningún trastorno auditivo, y en lo referente a la **visión** el 12,5% equivalente a 1 de los 8 trabajadores reporto haber sido diagnosticado con una alteración visual, por lo cual se concluye que la población del restáurate los Ochoa es una población trabajadora sana en relación a estos dos factores.

Reporte Registro, Investigación de Enfermedades Laborales y Accidentes de Trabajo según la Resolución 1401 de 2007 y la Resolución 0312 de 2019:

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 para el caso del restaurante los Ochoa 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.

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, porqué realizaba la actividad, para qué, con quién se encontraba, como sucedió.

Sanciones. El incumplimiento de lo establecido en la presente resolución, será sancionado de conformidad con lo establecido en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto - Ley 1295 de 1994.

➤ Se presume que un trabajador indica diagnóstico de estrés como una enfermedad laboral, pero no se reporta registro ni diagnóstico de la misma.

FASE IV:

Actividades de Promoción y Prevención

Finalmente, y para concluir con la investigación se da cumplimiento al cuarto objetivo específico propuesto, recomendando actividades de promoción y prevención que permitan mitigar la aparición de enfermedades y eviten accidentes e incidentes que se puedan presentar durante el desarrollo de las actividades en el restaurante los Ocha.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO:

A continuación, se describen las actividades de promoción y prevención propuestas para el perfil sociodemográfico caracterizado en la población trabajadores del restaurante los Ochoa:

1. AUTOCUIDADO

Debido a la edad de población trabajadora debemos encaminar actividades que propendan por el cuidado y preservación de una buena salud, en el caso de la población femenina es importante incentivar el reconocimiento y aplicación de autoexámenes de detección temprana de cáncer de seno, embarazos no deseados , cáncer de cuello uterino, riesgo cardiovascular ,de igual forma para el caso de la población masculina es importante incentivar autoexamen testicular que pueda detectar a tiempo alguna anomalía (próstata), valorar y mitigar el riesgo cardiovascular ,generar programas de pausa activas ,actividad musicalizadas que propendan por el cuidado de la salud dependiendo de la edad que se encuentra le trabajador .

2. EDUCACIÓN

Es importante como compromiso social y empresarial capacitar y educar a la población trabajadora, en alianzas con las ARL el Sena cajas de compensación generar espacios de capacitación y educación en conocimiento y manejo del sistema, educación en seguridad y mitigación de accidentes, clima organizacional, como manejar el estrés, posturas adecuadas de trabajo que nos ayuden a mitigar el riesgo biomecánico.

3. NIVEL SOCIOECONÓMICO

conocemos según datos el nivel socioeconómico que se encuentra la población trabajadora están entre los estratos 1-2-3 que demandan una mayor atención y orientación de parte de la empresa, es importante orientar a la población trabajadora de como poder obtener una vivienda digna ya que la mayora de la población trabajadora indica vivir en situación de arriendo ,brindar posibilidades de préstamos para estudio ,mejoramiento de vivienda por medio de las cajas de compensación familiar, tener horarios acorde a la atención en caso de mujeres cabeza de hogar que necesiten atender su hijos a cargo .

CONDICIONES DE SALUD:

Se recomienda identificar los cargos que se exponen a altas demandas de la jornada de trabajo buscando mejorar esta condición.

Fortalecer las relaciones interpersonales en el trabajo, el trabajo en equipo, estrategias para el manejo del conflicto y el manejo de emociones. 72

Se sugiere diseñar e implementar el programa de pausas activas para todos los trabajadores de la empresa, hacer promoción de buenos hábitos de vida saludable y prevención enfocada al consumo de bebidas alcohólicas.

Se recomienda hacer promoción de actividad física, implementando bailo terapias una vez al mes, y de esta manera reducir un poco el riesgo de sufrir un ataque al corazón. El ejercicio quema calorías para mantener un peso saludable, ayuda a controlar los niveles de colesterol, la diabetes y posiblemente disminuya la presión arterial.

Al ser una población en mayor porcentaje masculina, se recomienda planificar y ejecutar charlas y talleres que generen conciencia sobre la importancia de mantener una buena talla y una alimentación sana para evitar riesgo cardiovascular, ya que los hombres tienen un mayor riesgo que las mujeres de sufrir un ataque al corazón.

Se recomienda trimestralmente un control de peso y obesidad, donde se midan los índices de masa corporal y dicten charlas sobre la importancia de la buena alimentación y de tener buenos hábitos y estilos de vida saludable.

Se recomienda aplicar la batería de riesgo psicosocial bajo la luz de la Resolución 2646 de 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 la Resolución 2404 de 2019 por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los

factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, en este caso del restaurante los Ochoa.

73

Dentro del riesgo psicosocial, también se recomienda realizar charlas de cuidado mental y un espacio de autoconocimiento y reflexión, que permita a los trabajadores liberarse un poco de la rutina y despejar la mente, y de esta manera prevenir riesgo psicosocial.

Se recomienda hacer una evaluación de puestos de trabajo, donde se identifiquen los peligros biomecánicos y se valore el nivel de riesgo, para efectuar controles efectivos de acuerdo a su jerarquización, que permitan prevenir el desarrollo de una lesión en el trabajo.

Se recomienda planificar y ejecutar actividades pedagógicas de manejo de herramientas pesadas y/o corto punzantes, y desarrollar actividades de limpieza inmediata cuando se presente derrame de algún líquido identificándolo, para evitar caídas de los trabajadores.

Según el reporte la cantidad de casos para el municipio de Villa del Rosario, que es donde se efectúa la actividad económica esta es disminución, pero es importante seguir las recomendaciones más efectivas del instituto departamental de salud sobre el cuidado y manejo de protocolos eficientes para servicios al público según la resolución 777 de 2021 (SOCIAL M. D., 2021), como se muestra a continuación:

MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y AUTOCUIDADO PARA TODOS LOS SECTORES: es importante continuar con los cuidados frente a la situación de covid 19 ya que el instituto departamental de salud en la circular 184 reitera el uso de tapabocas en los

municipios de norte de Santander debido a que ninguno cuenta con las condiciones indicadas para el retiro del mimo.

74

Medidas Generales: las medidas que han demostrado mayor evidencia para la contención de la transmisión del virus son las siguientes:

- Medidas de autocuidado
- Cuidado de la salud mental
- Lavado e higiene de manos
- Distanciamiento físico
- Uso de tapabocas
- Ventilación adecuada
- Limpieza y desinfección
- Manejo de Residuos

Es importante conocer el avance de vacunación en Colombia (**ver Anexo 3**) y en especial la ciudad de la actividad económica de base de la actividad económica para este caso villa del rosario (**ver Anexo 4**) destacar que la empresa continúe con el compromiso de efectuar jornadas de cumplimiento de la vacunación no solo contra covid, también fiebre amarilla, hepatitis, para la población femenina el ciclo de vacunas para papiloma humano, sarampión por ser una zona de frontera con altos índices de contagio en cuanto a enfermedades tropicales.

Para el caso de dengue de la OPS/OMS, ha propuesto usar la Estrategia de Gestión Integrada para la prevención y control del dengue (EGI-Dengue) como plataforma

arbovirales, que fue presentada y aprobada durante la 158ª Sesión del Comité Ejecutivo (Resolución CE158.R3) de OPS (OPS 2016),

El manejo y tratamiento de los casos debe realizarse de acuerdo con las recomendaciones establecidas en la Guía de Atención Clínica integral del paciente con dengue y el documento Dengue: Guías para la Atención de enfermos en la región de las Américas, 2015

Para el caso de **fiebre amarilla** realizar la caracterización epidemiológica del caso probable de fiebre amarilla en las primeras 48 horas, como insumo para la clasificación final y utilizando todas las fuentes primarias. Para los fallecimientos, estos deben someterse a necropsia completa o al menos a viscerotomía y toma red muestras de sangre, como se explica en el aparte de procedimientos de laboratorio, Es necesario que a todos los casos probables se les tomen muestras biológicas para realizar pruebas de laboratorio de acuerdo con la fecha de inicio de síntomas y siguiendo estos criterios:

- ✓ Paciente detectado dentro de los primeros seis días posteriores al inicio de síntomas, deberá realizarse prueba de RT-PCR en suero.
- ✓ Paciente identificado entre el día 6 y 10 posterior al inicio de síntomas, se deberá realizar RT-PCR y detección de anticuerpos
- ✓ Paciente detectado después del día 10 posterior al inicio de síntomas, únicamente se realizará Elisa para detección de anticuerpos

Para el caso de **chikungunya** tanto en zonas endémicas como en aquellas que 76 presentan brotes, las estrategias de vigilancia entomológicas permiten conocer la dinámica de los vectores en el área. En zonas con transmisión de chikungunya es necesario implementar estrategias permanentes y especiales de vigilancia entomológica, las cuales no son reemplazables por intervenciones esporádicas producto de un caso en áreas silenciosas, Con ésta información y con la caracterización de los tipos de criaderos, se debe hacer los mapas y estratificar el riesgo para la priorización de acciones de control y su evaluación, focalizando dentro de la vigilancia regular los sitios que presentan índices altos y en los cuales se encuentran el mayor número de casos autóctonos.

Reporte registro, investigación de enfermedades laborales y accidentes de trabajo: Según el análisis de los datos recolectados, se evidencia un riesgo psicosocial expresado por uno de los trabajadores del restaurante y cumpliendo con la normatividad vigente, específicamente la Resolución 2404 de 2007 por la cual se establece en su artículo 1, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial teniendo en cuenta los referentes técnicos mínimos obligatorios y los siguientes instrumentos de evaluación y guías de intervención:

- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.
- Protocolos de acción de promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y su efecto en el entorno laboral.
- Protocolo de prevención y actuación acoso laboral.

- Protocolo de prevención y actuación síndrome de agotamiento laboral.
- Protocolo de prevención y actuación en entorno laboral depresión.
- Protocolo de prevención y actuación en entorno laboral reacción a estrés agudo.
- Protocolo de actuación en entorno laboral situación de duelo.

Es importante la capacitación y conocimiento de la **Resolución 1401 de 2007** la cual indica el establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

En este caso es importante conocer y saber cómo se realiza el diligenciamiento del furat y furet .

Diligenciamiento del furat

- identificación de la empresa razón social, ubicación, actividad económica
- Se debe realizar una identificación del trabajador tiempo en el cargo y actividad que desarrolla
- Información sobre al accidente, espacio día hora, jornada, tiempo trabajado antes del accidente.
- por ultimo una descripción del accidente personas que presenciaron el accidente, supervisor o persona a cargo y la fecha de diligenciamiento del accidente

Para el caso del furel

- De igual forma identificación de la empresa razón social actividad que desarrolla

- Información de la persona a quien se le diagnostica la enfermedad laboral, tiempo⁷⁸ actividad, condiciones, salario
- Diagnóstico de la enfermedad, médico que diagnostica, fecha de diagnóstico
- Información sobre factores de riesgo asociados
- Información de evaluaciones médicas ocupacionales
- Monitoreo relacionado a la enfermedad laboral

Obligaciones de los aportantes. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:

1. Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el **artículo 7o** de la presente resolución.
2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución.
3. Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo, que contenga, como mínimo, los lineamientos establecidos en la presente resolución, siendo procedente adoptar los diseñados por la administradora de riesgos laborales. Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado, conforme lo establece el artículo 2.2.4.1.6 del Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

4. Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda ⁷⁹ la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo.

5. Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso.

6. Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluyendo responsables y tiempo de ejecución.

7. Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella, al personal vinculado directa o indirectamente.

8. Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas.

9. Remitir, a la respectiva administradora de riesgos laborales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo a que se refiere el inciso primero del **artículo 14** de la presente resolución, los cuales deberán ser firmados por el representante legal del aportante o su delegado.

10. Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio de la Protección Social cuando este los requiera. 80

PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

La promoción de la salud y la prevención de la enfermedad son todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones, dirigidas a que los trabajadores, mejoren sus condiciones de vida, favoreciendo la posibilidad de ejecutar roles ocupacionales acordes al ciclo vital, disfrutando una vida saludable y para mantenerse sanos para el restaurante los Ochoa promoción algunas que puedan aportar al desarrollo de la empresa en cuanto seguridad y específicamente en condiciones de salud de los trabajadores

- Implementación de programas de prevención de enfermedades laborales en apoyo con las ARL
- Evaluación periódica de las condiciones de salud de la población trabajadora.
- Participación de los trabajadores en el curso de 50 horas en seguridad y salud en el trabajo
- Capacitación en cuanto a cuidados y estrategias para proteger y promover su salud

CONCLUSIONES

1. Se concluye que el restaurante los Ochoa no cumple con la aplicación de la normatividad legal vigente para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo ,como lo es el cumplimiento de requisitos mínimos y ejecución del programa ,el sistema que se encuentra en un estado crítico y se debe diseñar e implementar
2. Luego de diseñar aplicar y analizar los resultados de la encuesta Se concluye que, al ser una población en su mayor porcentaje masculina y joven, se debe hacer promoción y prevención de enfermedades de transmisión sexual, donde se dicten charlas de autocuidado y prevención que generen conciencia y que permitan mitigar cualquier tipo de enfermedad ETS, en cuanto a salud pública que la población está libre del covid-19, y a la fecha en la que se realizó la encuesta, es una población sana en cuanto a sus síntomas no se evidencian reportes de enfermedades ni accidentes laborales
3. De acuerdo a la priorización se toma se puede concluir que debe el restaurante enfocar en actividades que propendan por el mejoramiento de la condiciones de salud de la población trabajadora enfocadas en todo los aspectos mencionados en el instrumento, prevención y promoción
4. Se proponen actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades que permitan a la empresa solventar las deficiencias encontradas en relación a gestión de la salud de igual forma se propone el cumplimiento del marco legal vigente y la

capacitación en manejo de accidentes de trabajo y enfermedades laborales esto en 82
base a capacitaciones del manejo de los mismos

- ✓ Se recomienda diseñar e implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el restaurante los Ochoa, según el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
- ✓ Se recomienda conformar el Comité Paritario COPASST que apoye en la vigilancia y buen desempeño del sistema SG-SST, que permita a la empresa la mejora continua.
- ✓ Se recomienda hacer una evaluación por puestos de trabajo que permita identificar peligros existentes, mitigando los posibles IATEL.
- ✓ Se recomienda diseñar y aplicar planes de emergencia que permitan optimizar los recursos técnicos previstos con la finalidad de reducir al mínimo las posibles consecuencias sobre los seres humanos, pérdidas bienes generales y el ambiente, que pudieran derivarse de la situación de peligro ante cualquier fenómeno natural.

Arias. (2006).

Benavides, F. &. (1999). Tipos de empleo y salud: analisis de la segunda encuesta europea de condiciones de salud. *Gaceta sanitaria*, 13(6), 425-430.

Garzón-Duque, M. U.-C.-O.-A.-C.-H. (2021). Condiciones laborales y no laborales relacionada con la presencia de síntomas depresivos en mujeres trabajadoras con trabajos de subsistencia en el centro Medellín. *Revista Colombia de Psiquiatria* .

Hernández R, F. C. (2010). *Metodología de la investigación 6a edición*. Mexico: Mac Graw Hill.

JS, C. (2020). La gestión de la salud necesita estandarización. *Diario chino de medicina preventiva*, págs. 54 (1), 6-7.

MinTrabajo. (2012). *Ley 1562*. Bogotá: Diario Oficial.

MinTrabajo. (2015). *Decreto 0472* . Bogotá: Diario Oficial.

MinTrabajo. (2015). *Decreto 1072*. Bogotá: Diario Oficial.

Mintrabajo. (2019). *Resolucion 0312 estandares minimos*. Bogotá: Diario Oficial.

Niño, B. A. (2021). *Diseño de programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo en el restaurante Milanys del corregimiento de Caguán Huila para el primer semestre 2022*. Caguán, Huila.

PUBLICA, S. N. (2021). *SIVIGILA*. Obtenido de <http://portalsivigila.ins.gov.co/>

Republica, C. d. (2006). *Ley 1010 de 2006*. Bogotá: Diario Oficial.

social, m. d. (2007). *resolucion 1401*. bogota: diario oficial.

85

social, m. d. (2021). *resolucion 777*. bogota: diario oficial.

Sura. (15 de febrero de 2022). *glosario*. Obtenido de <http://www.arlsura.com>

Talbert-Slagle, K. K. (2021). Fortalecimiento de la capacidad del personal de gestion de la salud en Liberia despues del ébola. *Annales del salud global*, págs. 87 (1), 100.

Villabona, A. M. (2021). *Diseño de la fase incial (I y II) del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST para la quesera Cifuentes, bajo los estandares minimos establecidos en la resolucion 0312 de 2019, ubicada en Toledo Norte de Santander*. Cucuta: UniMinuto.

Zhao, M. L. (2014). Gestión de la salud en China. *Revista internacional de cardiologia*, 176 (1), 234.

ANEXOS

Anexo Evaluación inicial del sistema

EVALUACIÓN INICIAL SG-SST - RESTAURANTE LOS OCHOA				
1. PLANIFICACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
¿Existe una política actualizada de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			Falta implementar
¿Se tiene documentado el diagnóstico de condiciones de trabajo (matriz de peligros y riesgos o panorama de factores de riesgo) y su actualización es permanente?	1			Falta implementar
¿Se tiene documentado el diagnóstico de condiciones de salud (caracterización de la accidentalidad y ausentismo) y su actualización es permanente?	1			Falta implementar
¿Se tiene documentado, divulgado y exhibido al menos en un sitio de la empresa el reglamento de higiene y seguridad industrial?	1			Falta implementar
¿Se tiene documentado el perfil sociodemográfico de la población de la empresa y su actualización es permanente?	1			Falta implementar

¿Se tienen identificados los requisitos legales aplicables a la empresa para el control de los factores de riesgo y se da cumplimiento a estos?	1			Falta implementar
¿Se definieron, documentaron y divulgaron los objetivos y metas de Seguridad y Salud en el Trabajo SST acordes con el diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud?	1			Falta implementar
¿Se definieron, documentaron y divulgaron las actividades transversales vinculadas al cumplimiento de objetivos y metas de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			Falta implementar
¿Se elaboró un plan de trabajo anual que identifica responsables, recursos e indicadores, para alcanzar cada uno de los objetivos y metas propuestos?	1			Falta implementar
VALOR OBTENIDO	9	0	0	
	9			
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	10,00			

2. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN

ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
¿Se ha definido la estructura responsable de liderar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?		5		Se tiene definido pero no se ha divulgado al personal

¿La persona o equipo definido para liderar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST tiene formación en el tema, es competente?		5		La asesoría externa cuenta con el curso y es conocedor, está pendiente realizar el curso la persona que lidera el SG-SST
¿Se han definido y comunicado los roles y responsabilidades que avalados por un nivel alto de dirección lideran el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST y estas responsabilidades hacen parte de la evaluación de desempeño?	1			Falta implementar
¿Se han definido los recursos financieros para la implementación del plan de trabajo, estos tienen cobertura sobre todos los trabajadores independientemente de la forma de contratación y vinculación y sobre todos los centros de trabajo y todas las jornadas laborales?		5		Se cuenta con los recursos necesarios, pero no se tiene un presupuesto definido
¿Se ha conformado el Comité Paritario de Salud Ocupacional democráticamente o se ha elegido al Vigía Ocupacional de acuerdo con las exigencias de legislación colombiana y este se encuentra informado del desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			Falta implementar
2. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN		ACCIONES PARA LA MEJORA	

	1	5	10	
¿Se ha conformado el Comité de Convivencia y se ha elegido al Coordinador de Alturas de acuerdo con las exigencias de legislación colombiana y se han vinculado al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			Falta implementar
¿Se ha conformado otros grupos de trabajo como apoyo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	1			Falta implementar
¿Se consulta y promueve la participación de los trabajadores en la identificación de peligros y control de los riesgos propios de sus puestos de trabajo?	1			Falta implementar
¿Se garantiza información oportuna sobre la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST a los trabajadores y canales de información que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en el tema?		5		Existe comunicación directa entre trabajadores y gerencia, falta implementar mecanismos
¿Se garantiza la supervisión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST, con cobertura en todos los centros y jornadas de trabajo?	1			Falta implementar
¿Se evalúa por lo menos una vez al año la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?	1			Realizar la evaluación inicial y cada año realizar la evaluación.

SST y se implementan los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos?				
¿Se realiza inducción y entrenamiento en aspectos generales y específicos de su cargo que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de lesiones y enfermedades laborales a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa independientemente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores?	1			Falta implementar
¿Se ha definido, documentado y divulgado el plan de capacitación en SST acorde con el diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud y este es revisado como mínimo una vez al año con la participación del Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía de Salud Ocupacional?	1			Se debe establecer Plan de Capacitación en asesoría con la ARL POSITIVA
¿Se han definido, documentado e implementado las acciones para eliminar los peligros prioritarios o controlar sus riesgos incluyendo el monitoreo ambiental?	1			Realizar e implementar matriz de peligros y controles

¿Se tienen identificadas las tareas de alto riesgo (trabajos en alturas, trabajos en caliente y trabajo en espacios confinados) y se han definido, documentado y divulgado medidas de prevención y control de accidentes para estas actividades?	1			Se deben establecer los programas correspondientes
¿Se tienen identificados procedimientos críticos (manejo de sustancias químicas y energías peligrosas) y se han definido, documentado y divulgado medidas de prevención y control de accidentes para estas actividades?	1			Se debe establecer los procedimientos correspondientes
¿Se ha definido, documentado y divulgado los estándares de seguridad para otros procesos y oficios críticos?	1			Falta implementar
¿Se tienen documentado e implementada la matriz de exámenes médico ocupacionales de ingreso, control y retiro del personal acordes con el diagnóstico de las condiciones de trabajo?	1			Se debe implementar la matriz
¿Se tiene documentado e implementado sistemas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con los peligros prioritarios identificados, incluido el riesgo psicosocial y la identificación de enfermedades que puedan agravarse por las condiciones de trabajo?	1			Establecer e implementar programas de vigilancia epidemiológica

¿Se tiene documentado e implementado la realización de inspecciones de seguridad y se hace seguimiento a las medidas de prevención y control recomendadas?	1			Se debe implementar y hacer seguimiento
¿Se tiene implementado un programa de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo?	1			Falta implementar
¿Se tiene implementado la delimitación, demarcación y señalización de las áreas en el lugar de trabajo?		5		Falta la señalización y demarcación de áreas
2. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
¿Se tiene documentado e implementado el suministro de Elementos de Protección Personal EPP y el mantenimiento de los mismos de manera complementaria con las medidas de prevención y control acorde con el diagnóstico de las condiciones de trabajo?		5		falta los registros y control
¿Se tienen definidos, documentados y divulgados los programas para promover los estilos de vida y trabajo saludable donde se fomente entre otros, la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo?	1			Falta implementar

¿Se tiene definido e implementado un programa de saneamiento básico ambiental?	1			Falta implementar
¿Se tiene definido e implementado la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de cambios internos y externos y la adopción de las medidas de prevención y control antes de su implementación?	1			Falta implementar la identificación de peligros
¿Se tiene definido e implementado el plan de preparación y respuesta ante emergencias con cobertura en cada centro de trabajo y jornadas laborales?	1			Se cuenta con elementos de primer auxilio y contraincendios, pero falta implementar el Plan de Emergencia
Se tiene conformado y en funcionamiento la brigada de emergencias con cobertura en cada centro de trabajo y jornadas laborales?	1			Selección y conformación de brigadistas
¿Se tiene documentadas e implementadas acciones para reducir la vulnerabilidad frente a las amenazas prioritarias y también para la prevención y atención de emergencias con cobertura en cada centro de trabajo y jornadas laborales?	1			Falta implementar dentro del Plan de emergencia
¿Se tiene documentado, implementado y divulgado un procedimiento para el manejo de contratistas?	1			Falta implementar
VALOR OBTENIDO	24	30	0	
	54			

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	18,00			
3. VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
<p>¿Se comparan los indicadores que evalúan la estructura con los que se documentaron y divulgaron?</p> <p>Política de SST</p> <p>Asignación de responsabilidades</p> <p>Documentos que soportan el programa de SST</p> <p>Política de conservación de documentos</p> <p>Asignación de recursos humanos, físicos y financieros</p> <p>Evaluación inicial del programa (línea base)</p> <p>Definición de objetivos de SST</p> <p>Plan de trabajo anual y cronograma</p>	1			Implementación
<p>¿Se calculan los indicadores que evalúan el proceso y se comparan con las metas definidas?</p> <p>Cumplimientos de objetivos</p> <p>Cronogramas</p> <p>Acciones preventivas, correctivas y de mejora</p> <p>Monitoreos ambientales y resultados</p> <p>Programas de vigilancia a la salud de los trabajadores</p> <p>Requisitos legales aplicables</p>	1			Implementación

<p>¿Se calculan los indicadores que evalúan el resultado y se compara con las metas definidas?</p> <p>Incidentes, accidentes, enfermedades y ausentismo relacionadas con el trabajo</p> <p>Otras pérdidas como daños a la propiedad derivadas de eventos laborales</p> <p>Resultados de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores</p> <p>De las no conformidades detectadas en el seguimiento al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo SST</p>	1			Falta implementar el seguimiento y evaluación de los indicadores
3. VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
<p>¿Los indicadores que evalúan la estructura, el proceso y los resultados cuentan con una ficha técnica?</p> <p>Definición del indicador</p> <p>Interpretación del indicador</p> <p>Límites para el indicador</p> <p>Método de cálculo</p> <p>Fuente de la información para el cálculo</p> <p>Periodicidad del reporte</p> <p>Personas que deben conocer el resultado</p>	1			Falta implementar el seguimiento y evaluación de los indicadores

¿Se realiza la investigación de todos incidentes, accidentes y enfermedades laborales, para determinar las causas y establecer las medidas de prevención y control necesarias?	1			Falta implementar
¿Se realiza seguimiento al cumplimiento de las medidas de prevención y control surgidas de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.	1			Falta implementar
¿Se tienen definidos e implementados los procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación de los trabajadores acorde con las responsabilidades estipuladas por la legislación colombiana?	1			Falta implementar
¿Se evalúa periódicamente con la participación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) o el Vigía Ocupacional el cumplimiento de todos los componentes del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo y se determina si las acciones implementadas fueron adecuadas y eficaces?	1			Falta implementar
¿Se divulgan los resultados de la verificación a los niveles pertinentes de la empresa para tomar las medidas preventivas, correctivas o de mejora?	1			Falta implementar

¿La alta dirección realiza la evaluación mínimo una vez al año del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST ¿	1			Falta implementar
VALOR OBTENIDO	10	0	0	
	10			
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	10,00			
4. ACTUACIÓN				
ASPECTO A EVALUAR	CALIFICACIÓN			ACCIONES PARA LA MEJORA
	1	5	10	
¿Se definen acciones preventivas y correctivas necesarias con base en la identificación y análisis de las causas fundamentales de las no conformidades, responsables y fechas de cumplimiento?	1			Falta implementar
¿El empleador garantiza los recursos necesarios para el perfeccionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST?		5		Se cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo del SG-SST
¿Se implementan los ajustes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?	1			Falta implementar
VALOR OBTENIDO	2	5	0	
	7			
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	23,33			
PHVA	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO			OBSERVACIONES

PLANIFICACIÓN	10,00	Se requiere con prioridad la implementación y puesta en marcha del SG-SST
IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN	18,00	
VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	10,00	
ACTUACIÓN	23,33	

Evaluación de requisitos mínimos según la resolución 0312 2019:



Norte de Santander sumó 3 casos de coronavirus

La cifra de contagiados con coronavirus en el departamento ascendió a 119.772 casos. El Ministerio de Salud y Protección Social confirmó tres casos más de COVID-19 en Norte de Santander.

Desde epidemiología los casos fueron reportados así:

- › Cúcuta. 1 caso positivo: 1 mujer de 1 años.
- › Los Patios. 1 caso positivo: 1 mujer de 85 años.
- › Tibú. 1 caso positivo: 1 hombre de 51 años.

Hoy se reportaron 0 fallecidos por COVID-19 en el departamento:

En el momento el departamento tiene 313 camas disponibles y 146 ocupadas, lo que representa un 32% de ocupación de UCI.

Igualmente, la ciudad de Cúcuta tiene 275 camas disponibles y 138 ocupadas, lo que representa un 33% de ocupación de UCI.

Tabla de consolidados por municipios

Municipio	Fallecidos	Casos	Municipio	Fallecidos	Casos
Cúcuta	3.204	73.910	Los Patios	374	3.427
Ocaña	302	9.011	Villa del Rosario	410	8.244
Pamplona	215	6.227	Tibú	52	2.014
El Zulia	54	1.345	Chinácota	58	1.592
Serdineta	44	857	Abrego	46	785
Tolosa	18	651	Puerto Santander	29	495
Salazar	12	422	Ragorvelia	16	414
San Cayetano	11	332	Bochalema	14	373
Arboledas	6	289	Chitagá	16	265
Convención	24	265	Gramalote	4	230
El Tana	16	214	La Esperanza	5	213
Labateca	5	210	Cachira	14	195
Pamplonita	12	182	Teorama	8	174
Hernán	4	172	Lourdes	6	170
Cucutilla	10	163	Cúcuta	4	158
Durania	2	154	La Playa	6	150
Silos	7	142	El Carmen	12	136
Vilacaco	4	119	Bucaramica	4	115
Muricacá	4	110	Santiago	2	108
San Calisto	5	90	Hacarí	3	70

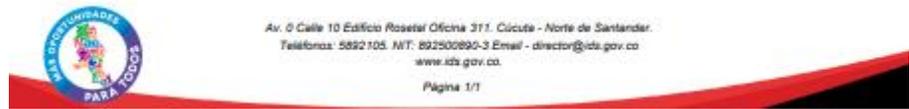


Ilustración 2 cifra de contagios covid -19

Anexo 3 avance de vacunación Colombia

Share of people vaccinated against COVID-19, Apr 18, 2022

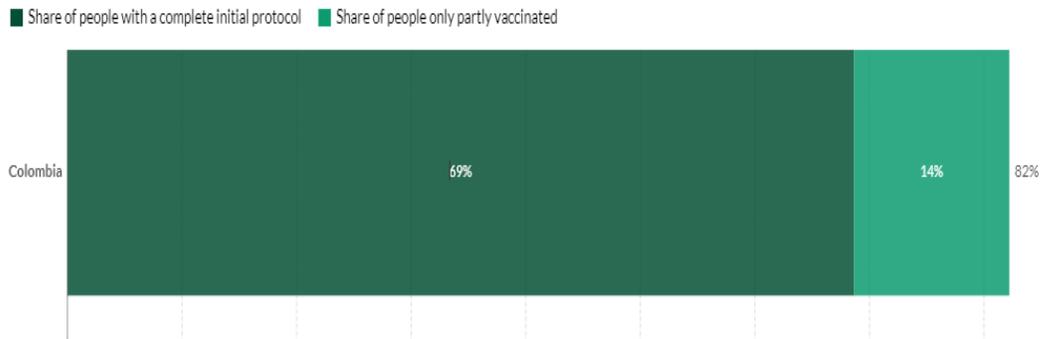


Ilustración 3 avance vacunación Colombia

Anexo 4 vacunación Norte de Santander

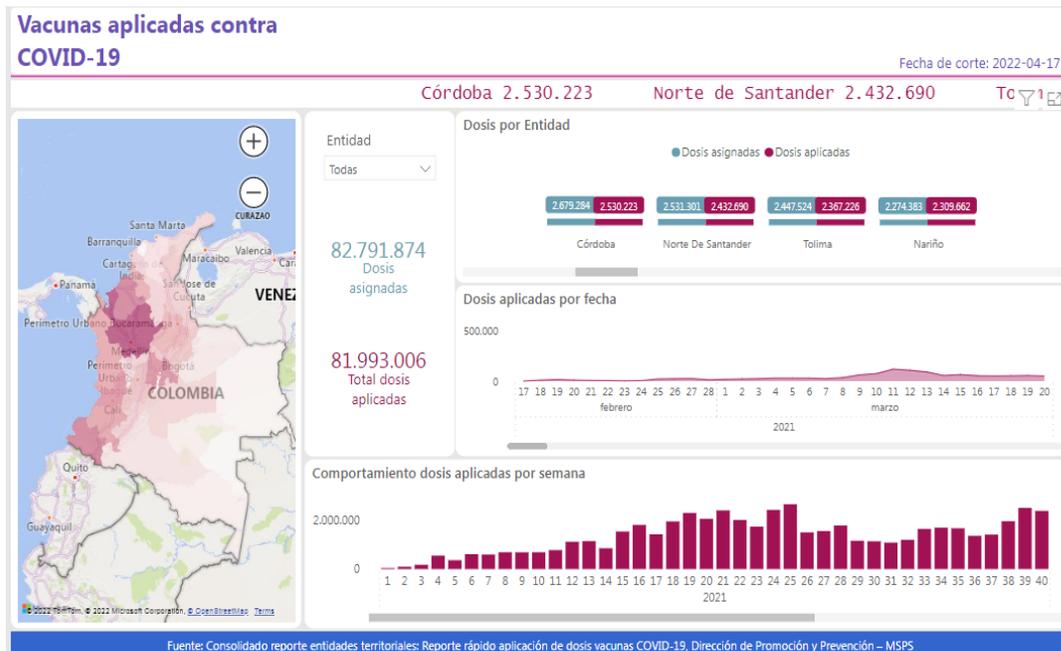


Ilustración 4 vacunación norte de Santander.