

PUNTO DE PARTIDA EN EL SG-SST PARA LA EMPRESA PUNTO Y COMA - COMIDAS RÁPIDAS

Occupational health and safety baseline
for punto y coma - fast food company

Diana Carolina Duque Escobar

dcduqued1@poligran.edu.co

Institución Educativa Politécnico Grancolombiano
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad
Estudiante
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud
en el Trabajo

Andrea Karina Prado Chinchilla

aprado@poligran.edu.co

Institución Educativa Politécnico Grancolombiano
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad
Estudiante
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud
en el Trabajo

Diana Marcela Ríos Malaver

dmrios@poligran.edu.co

Institución Educativa Politécnico Grancolombiano
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad
Estudiante
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud
en el Trabajo

Julián Andrés Martínez Rincón

jamartinezrin@poligran.edu.co

Institución Educativa Politécnico Grancolombiano
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad
Profesor
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud
en el Trabajo

Recepción: 04.11.2024

Aceptación: 18.12.2024

Cite este artículo como:

Duque Escobar, D. C., Prado Chinchilla, A. K., Ríos Malaver, D. M., & Martínez-Rincon, J. A. (2024). Punto de Partida en el SG-SST para la Empresa Punto y Coma - Comidas Rápidas Revista de Sociedad, Cultura y Creatividad.

Resumen

El punto de partida o diagnóstico inicial de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), promueve la adhesión a las normas y leyes actuales, dentro de un contexto que fomente el bienestar y la protección de los trabajadores, es una ruta de guía para las empresas, que facilita la organización y priorización del sistema, basados en el Decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019.

De esta manera la actual investigación se efectuará en una empresa del sector gastronómico del establecimiento Punto y Coma comidas rápidas, ubicado en Valledupar, El objetivo es investigar, el cumplimiento (Ministerio del Trabajo, 2019, art. 3) de la mano y bajo la normativa (Ministerio del Trabajo, 2015, cap.6), en la empresa Punto y Coma, y desarrollar sus principales componentes basados en dicha Resolución, establecer plan de mejora y de capacitación para el restaurante de comidas rápidas. La población evaluada son empleados directos del establecimiento, conformado por 2 administrativos y 6 operarios.

A través de la investigación aplicada con un enfoque investigativo mixto y un diseño de diagnóstico descriptivo, se abordan los siguientes criterios, evaluación inicial del sistema (Ministerio del Trabajo, 2019, art. 2.2.4.6.16), diagnóstico de los estándares mínimos (Ministerio del Trabajo, 2019, art. 20), asesoría de la persona elegida y responsable del SG-SST, informe características sociodemográficas y situación de salud, tabla de peligros y evaluación de riesgos, bajo la Guía Técnica Colombiana (GTC 45, 2012), así como el cronograma de capacitaciones y el plan anual de mejora.

El principal hallazgo en los criterios básicos,(Ministerio del Trabajo, 2019, art. 3), es el estado crítico, con un puntaje de 25% de cumplimiento, que tiene el establecimiento, se recomienda seguir avanzando en todo lo relacionado al sistema, es de gran importancia darle continuidad al trabajo realizado, como beneficios que se verán reflejados en los cumplimientos normativos, al mismo tiempo que se presentaran ganancias para la empresa y ventajas para los colaboradores, vistas en reducción de accidentes de trabajo, ausentismo laboral, enfermedades laborales, prevención de enfermedades y diversos factores asociados a la seguridad laboral.

Palabras clave:

Seguridad y salud en el trabajo, diagnóstico inicial, estándares mínimos, matriz de peligros y riesgos.

Abstract

The following article refers to the starting point of the OSHMS, through its initial analysis to be carried out in a company of the gastronomic sector of the establishment Punto y Coma fast food, located in Valledupar, the following objectives were worked, check the basic criteria according to the 8 employees working in this establishment, (Ministry of Labor, 2019, art. 3) hand in hand and under the context of the regulations (Ministry of Labor, 2015, chap.6), in the company Punto y Coma, develop its main components based on said resolution, establish improvement and training plan for the fast food restaurant. The population evaluated are direct

employees of the establishment, consisting of 2 administrative and 6 operators.

Through applied research with a mixed investigative approach and a descriptive diagnostic design, the following criteria are addressed, initial evaluation of the system (Ministry of Labor, 2019, art. 2.2.2.4.6.16), diagnosis of the minimum standards (Ministry of Labor, 2019, art. 20), assessment of the person chosen and responsible for the OSHMS, sociodemographic characteristics and health situation report, table of hazards and risk assessment, under the Colombian technical guide (GTC 45, 2012), as well as the training schedule and the annual improvement plan.

The starting point and diagnosis of the subject in question of the Punto y Coma establishment, fast food, facilitates adherence to current standards and laws, always from a context that promotes the welfare and protection of its employees. Its main finding in the basic criteria,(Ministry of Labor, 2019, art. 3), is the critical state, with a score of 25% compliance, that the establishment has, it is recommended to continue advancing in everything related to the system, it is of great importance to give continuity to the work done, as benefits that will be reflected in the regulatory compliances, at the same time that will present gains for the company and advantages for the collaborators, reflected in reduction of work accidents, work absenteeism, occupational diseases, prevention of diseases and various factors associated with occupational safety.

Keywords:

Occupational Health and Safety, Initial Diagnosis, Minimum Standards, Hazard and Risk Matrix.

INTRODUCCIÓN

Punto y Coma- comidas rápidas, nace en épocas de post- pandemia, como idea de un emprendimiento y pasión por la cocina, inicialmente en modalidad de domicilios, pero a pedido de los clientes, decidieron establecerse un punto físico, es así como el 28 de mayo de 2021, abrieron sus puertas al público en la ciudad de Valledupar, creciendo de tal manera que hoy en día cuentan con un equipo de colaboradores y las herramientas necesarias para seguir creciendo.

Es así como surge la necesidad de esta investigación para el acompañamiento en su punto inicial ya que es de legitima obligación del empleador, garantizar y mantener el buen estado y plenitud del ambiente laboral, así como el resguardo y protección de los trabajadores, en un contexto como el de los restaurantes de comidas rápidas, en donde paulatinamente los empresarios y dueños han

venido desarrollando una conciencia en cuanto a la implementación del sistema, en razón de lograr un equilibrio entre el cumplimiento de los aspectos normativos de la empresa, referentes a la seguridad laboral y los beneficios intrínsecos tanto para los trabajadores como para los dueños de los establecimientos.

De este modo se realiza esta investigación aplicada en el restaurante Punto y Coma, comidas rápidas, establecimiento que cuenta con un conocimiento muy superficial sobre la normatividad en seguridad laboral, situación que evoca una desarticulación por la cantidad de información en esta materia.

Se plantea entonces un punto de partida o desarrollo inicial del sistema, que permita al establecimiento de comidas rápidas, promover el avance y crecimiento de ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Para su desarrollo, se hace una evaluación inicial basados en el Decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, con el objetivo de conocer el estado actual de la empresa e identificar el nivel de ejecución del sistema, considerando esta actividad de gran trascendencia porque nos permite ver el panorama real que se presenta en el establecimiento de comidas rápidas-Punto y Coma, en cuanto a la adherencia de la actual normativa y nos proporciona una guía de ruta, para este primer diagnóstico.

Posteriormente se procede hacer el estudio sociodemográfico, el cual permite analizar las cualidades y rasgos, así como los requerimientos de la población que se está investigando, la cual está compuesta por 8 trabajadores de Punto y Coma, comidas rápidas. De la mano del anterior punto se tendría el desarrollo de una encuesta que permite vislumbrar algunos síntomas, hábitos y características especiales de las condiciones de salud de los operarios del establecimiento de comidas rápidas.

En adición se continua con la asesoría de la persona encargada del sistema, aspecto de gran relevancia, porque los gerentes y dueños de los establecimientos deben tener los conocimientos en cuanto a lo reglamentario y su cumplimiento, tomando a consideración que es un negocio de menos de diez colaboradores y que se encuentra segmentada en el riesgo III.

Seguido de un análisis de los riesgos y peligros, parte fundamental, teniendo en cuenta la diversidad de contingencias que se puedan presentar en un establecimiento de comidas rápidas, por sus exposiciones a sustancias, manejo de parrillas y posturas prolongadas.

Los puntos anteriormente mencionados establecen los principios y favorecen en la creación del plan anual de capacitaciones y el plan de mejora, de acuerdo con lo analizado y a los hallazgos encontrados.

Como parte de los resultados de la investigación se presenta que mediante el diagnóstico inicial se pudo evidenciar un alto porcentaje de incumplimiento con un valor de 75%, se sugirieron medidas de control, de acuerdo con los resultados arrojados por las herramientas anteriormente mencionadas.

Este proceso tiene alcance en su domicilio principal del restaurante ubicado en Valledupar, en colaboración de las 8 personas contratadas por la empresa, y con la aprobación del representante legal del establecimiento, así mismo se espera que la empresa de continuidad al proceso de diseño y posterior implementación.

MARCO TEÓRICO

En Colombia en el año 1979 se empezaron a tener los primeros pilares en aspectos particulares de la salud laboral, donde se comenzó a generar reglas sobre los estándares de trabajo, así como sus condiciones, orientados a la manera de como los trabajadores asumen el sentido de una buena condición de salud en un entorno laboral (Lizarzoa 2018).

Por esta razón el Ministerio de Trabajo creo un Decreto con el fin de determinar los lineamientos de carácter obligatorio, con el propósito de gestionar lo relacionado en cuanto a la SST (Ministerio del Trabajo, 2015, cap.6) donde reglamenta los requisitos y responsabilidades en cuanto al sistema se refiere. Así mismo resume para las empresas más pequeñas los requisitos a través de la Resolución 0312 de 2019, siendo necesario recopilar datos, investigaciones y procesos.

En las investigaciones realizadas muchos autores se basan en la creación y ejecución del sistema para empresas grandes, pero es poca la información de cómo se debe realizar en empresas pequeñas de comida rápida, sin embargo, no se debe dejar de

lado ya que la ley reglamenta que las empresas independientemente de su tamaño y riesgo laboral deben contar con el SG-SST, para no incurrir en sanciones que puedan afectar al establecimiento (Prieto, 2021).

La meta principal es buscar la forma más eficiente de analizar y hallar en cada proceso los riesgos reales que se pudieran presentar y de esta manera ser partícipe de la construcción de un ambiente laboral más próspero y adecuado, que aporte significativamente a el establecimiento en su mejora continua (Gómez, 2015).

En primer momento las dos normativas básicas y fundamentales que se desarrollan son, la relacionada con el fin de precisar instrucciones de tipo mandatorios en función de certificar su cumplimiento, Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015, cap.6) y la siguiente relacionada con el cumplimiento de las normativas, directrices y mandatos de orden obligatorio que permite, tener una guía de ruta a los empleadores, Resolución 0312 de 2019 (Ministerio del Trabajo, 2019, art.1).

El análisis preliminar de la normativa anteriormente mencionada es considerado como uno de los requerimientos estipulados que va a reflejar las condiciones laborales en cuanto a seguridad laboral, realizando un documento soporte de esta información donde se deben incluir indicadores que ayuden a discernir el comportamiento de la accidentalidad y salud de los últimos años (Prieto, 2021).

Con el fin de delegar el compromiso y asegurar el cumplimiento, se deberá proceder a la indicación de una persona capacitada que será responsable y encargada del sistema, labor que de acuerdo a la normativa, en cuanto al tamaño de la empresa y tipo de contrato se debe cumplir con unas características académicas y de capacitación según corresponda, rasgos como la experiencia certificada dependerán del número de empleados que esta tenga, para todos los casos se requiere la acreditación del curso de 50 horas en seguridad laboral (Arias,2020).

Adicionalmente se debe reconocer las amenazas y potenciales peligros a través de una herramienta llamada IPERC, que, por medio de sus medidas de regulación, permite gestionar los potenciales daños y contingencias que van a tener un impacto positivo e importante en las empresas y que establece un método para estimar el nivel de amenaza e impacto,

en la etapa de estructuración de un sistema. (ICONTEC, 2012).

Es importante que de acuerdo con la información obtenida se realice un plan de capacitaciones que busque impulsar la educación en toda la gestión de amenazas y desafíos en cuanto seguridad laboral se refiera a través de un plan anual, con un involucramiento activo y significativo de los colaboradores de la empresa.

Finalmente, el plan de mejora busca, establecer fechas y actividades a realizar para darle cumplimiento a lo encontrados en el estudio preliminar. (Ardila & Moreno, 2016).

MARCO METODOLÓGICO

Esta investigación está fundamentada a través del método científico, por sus actividades de diagnóstico, evaluación y técnicas analíticas. La presente es una investigación aplicada, la cual va permitir optimizar y mejorara los procedimientos, haciéndolos más eficientes ya que se dedica a resolver las dificultades y a mejorar siempre en función de la productividad. (Nieto, 2018).

La perspectiva del presente estudio es mixto, en cuanto a que involucra la captura y el estudio de los datos cuantitativos y cualitativos, por medio de procesos organizados y prácticos. (Hernandez y Mendoza, 2018).

El diseño ejecutado en esta investigación es el descriptivo –diagnostico, este estilo de diseño se utiliza principalmente para representar de manera precisa los procesos, actividades y personas, involucradas en situaciones, además de describirlas y caracterizarlas. Su objetivo central no se limita únicamente a recopilar y describir datos, va más allá al analizar, establecer conexiones y hacer predicciones sobre la información y los resultados. (Morales, 2012).

La población se encuentra conformada por 8 trabajadores del establecimiento Punto y Coma - comidas rápidas, en la ciudad de Valledupar, cuyos cargos se encuentran distribuidos: 2 administrativos, 3 auxiliares de cocina, y 3 auxiliares de servicios, predominando el sexo masculino con edades ubicadas entre 20 a 40 años, la mayoría de los trabajadores evaluados son casados, el 75% se encuentra desempeñando cargos operativos y un 25% esta relacionado con labores administrativas. Los instrumentos que se emplearon en la referencia

de origen del sistema, fueron, la evaluación de estándares mínimos que posibilita dar cumplimiento al marco normativo del (Ministerio del Trabajo, 2015, art. 2.2.4.6.16) y reúne todos los compromisos, deberes y normatividad de absoluto cumplimiento de los criterios mínimos (Ministerio del Trabajo, 2019, art. 01), y ejecutándose de acuerdo a la población de menos de 10 trabajadores, para la verificación de cumplimiento de como mínimo 7 componentes.

Se empleó una herramienta que permite realizar un chequeo de cumplimiento (Ministerio del Trabajo, 2015) a través de sus diferentes artículos y poder dar un estimativo de cómo se encuentra la empresa en cuanto la adhesión de los puntos descritos en sus artículos.

En las encuestas Sociodemográficas y autor reporte de condiciones de salud, de acuerdo (Ministerio del Trabajo, 2015, art. 2.2.4.6.16), estas son tenidas en cuenta como aspectos a incluir en la evaluación inicial. Así mismo para su desarrollo se incorporaron características estipuladas en el (Ministerio del Trabajo, 2015, art. 2.2.4.6.16), como sexo, edad, grado de escolaridad, estado civil, estrato socio económico, ingresos, turnos de trabajo entre otros. Referente a la valoración de la situación actual de salud se elaboró un cuestionario indagando los diferentes componentes de salud, que sean relevantes para aportar a la empresa en sus hallazgos, para la ejecución de sus programas.

A continuación, se empleó la herramienta de matriz de riesgos IPERC de acuerdo con el, (Ministerio del Trabajo, 2015, art. 2.2.4.6.15), presentándose como una herramienta que ayuda al acatamiento del establecimiento Punto y Coma –comidas rápidas, en cuanto al uso de una metodología que sea sistemática y efectiva para su evaluación.

Como consecuencia de los aspectos y validaciones detectadas en todas las apreciaciones anteriores y con su correspondiente análisis, se debe desplegar el plan de mejora de acuerdo con (Ministerio del Trabajo, 2019, art. 28), debe contener aspectos como actividades, con el personal responsable, y plazo determinado de cumplimiento.

RESULTADOS

En el punto de referencia inicial de la creación del diseño del sistema propuesto para Punto y Coma comidas rápidas, se efectuaron una serie de

actividades gestionadas de la siguiente manera, con resultados evidentes:

En el trabajo participativo junto con la representante legal, en cuanto al diagnóstico inicial, de acuerdo con la normativa, se encontró un porcentaje de cumplimiento del 25%, y la importancia de completar dichos requisitos.

En la socialización de los detalles de formación y norma que debe tener la persona designada de tomar a su cargo, la responsabilidad del sistema fue realizada a través de una reunión y video explicativo, donde se entregó el acta de asignación del que consta de las características y nombre y firma del encargado.

En el manejo de la herramienta IPERC, se evaluaron procesos como los del gerente, auxiliar administrativo, cocinero (planchero), cocinero (freidor) auxiliar de cocina, mesero y compras, se identificaron los peligros, biomecánicos, psicosocial, biológico, físico y condiciones de salud, destacándose el priorizar los riesgos físicos por exposición a altas temperaturas.

En el documento sociodemográfico, y la valoración de algunos síntomas, enfermedades y hábitos, se identificó que el 75% es personal masculino, en edades entre los 28 y 37 años, el 100% de los colaboradores de Punto y Coma, trabajan más de 48 horas, el 75% en cargos operativos. En cuanto a condiciones de salud el 50% manifiestan dolor de cabeza, 50% con dolor muscular, 38% con gastritis, 38% con alteraciones del sueño, y 38% con irritabilidad.

Se diseñó un programa de capacitaciones anual bajo el ciclo PHVA, y los recomendados (Ministerio del Trabajo, 2015, cap. 6), y se tuvo en cuenta las capacitaciones brindadas por la ARL para su ejecución.

Se realizó el plan de mejoramiento anual de Punto y Coma comidas rápidas, para la aplicación en el año 2023, esto de acuerdo con toda la información generada y en el contexto del marco normativo, inspirados mayormente en el desempeño del (Ministerio del Trabajo, 2019, art. 28), se podrá dictaminar las condiciones del plan mencionado, que se ejecuta bajo los parámetros, la ponderación, y su operación.

Con la presente documentación, se identificó en los resultados más relevantes, la actualización e información del estado actual del sistema, al representante legal, dando a conocer su importancia y compromiso de implementar el SG SST, que contribuyan en el bienestar del personal, poder minimizar las afectaciones laborales y con la premisa sobre la importancia de seguir adelante con toda el esquema y desarrollo del sistema y de esta manera se puedan tomar los documentos generados, como recurso principal, resultado de la investigación y con lo que se concluye que se informó e implementaron en la empresa los requerimientos necesarios para esta fase inicial.

CONCLUSIONES

Como se mencionaba inicialmente las pequeñas y medianas empresas en el ámbito gastronómico que progresivamente se encuentran en constante creación y emprendimiento, principalmente en el ámbito de establecimiento de comidas rápidas, cuentan con un conocimiento muy somero sobre el cumplimiento y desarrollo de un sistema de SST, a pesar de que hoy en día se tiene más conciencia y aceptación al hecho de que se deba implementar procedimientos que salvaguarden la vida de los trabajadores junto con sus métodos ya sea por temas normativos o de seguridad. Las empresas actualmente muestran más receptividad a los temas de garantizar y tomar las respectivas medidas para evitar incidentes que representen contratiempos y en mayor medida para los establecimientos de comidas rápidas, del mismo modo como es conveniente para el personal en acción de sus labores, el optimizar el bienestar y la satisfacción vital, creando un escenario cómodo y próspero para las dos partes, empresa y empleados. Sin embargo, surge la inquietud de la manera como se debe iniciar además de la cantidad de información y desconocimiento de los que es verdaderamente importante.

De acuerdo con lo anterior se corrobora con el resultado de las evaluaciones que indican el índice de acatamiento, sus porcentajes y alcances detectados, se pudo concluir que Punto y Coma, comidas rápidas no cumple con la normativa, poniendo en manifiesto la integridad de los operarios y administrativos que realizan su respectiva función, de la misma forma que afecta el contexto económico y normativo del establecimiento de comidas rápidas Punto y Coma.

En el desarrollo del estudio en curso se evidencia la importancia de la matriz IPERC, al identificar hallazgos de exposición a altas temperaturas lo cual permite plantear alternativas de control y mitigación.

El estudio sociodemográfico y las consultas realizadas al personal sobre su estado de bienestar y presencia o ausencia de enfermedad, permitió identificar resultados como la nulidad de actividad física por parte de los trabajadores y turnos laborales de más de 48 horas, los cuales posiblemente son los desencadenantes de los síntomas también presentes y evidenciados en las encuestas, como dolores de cabeza, dificultad de conciliar el sueño, cansancio visual y gastritis.

En la creación del cronograma anual de capacitaciones en temas relacionados a la SST se constata la contribución de esta herramienta para el empleador y trabajadores ya que permite, organizar y crear actividades de los ítems que más impacto se tuvieron en la investigación.

Con el fin de hacer énfasis en la mejora continua empresarial, se generó el plan de mejora de punto y coma; tomando como base los resultados arrojados en las evaluaciones fundamentadas en las normativas trabajadas a lo largo de esta investigación.

RECOMENDACIONES

Como recomendación inicial se propone en primera medida la contratación de un experto certificado en lo concerniente al desarrollo y puesta en acción de SG-SST, como resultado del conocimiento adquirido por parte de la representante legal y dueña del establecimiento Punto y Coma, comidas rápidas, a través de la asesoría realizada en cuanto las condiciones, como experiencia, estudios y demás cualidades que debe presentar la persona designada para esta labor. Se invita a la empresa a realizar la vinculación de un profesional encargado de SST y de esta manera se lleve a cabo un adecuado proceso de implementación.

De acuerdo con lo encontrado en las encuestas de síntomas y hábitos, realizadas a los operarios de Punto y Coma, se considera que es esencial el hecho de implementar pausas activas para mitigar y controlar las condiciones manifestadas, es importante generar estrategias para que no sean consideradas estas actividades como pausas activas tradicionales, por el contrario se busca ser creativo

para mitigar las afectaciones que se presentan en el ambiente de un restaurante de comidas rápidas, como el manejo de actividades repetitivas, estrategias ergonómicas y levantamiento de cargas entre otros.

También se sugiere incentivar la conciencia de la actividad física y hábitos saludables a través de un profesional pertinente, en temáticas específicas, percibidas en las encuestas, como la organización de un programa de actividad física que se adecue a los horarios y actividades rutinarias. Por otra parte, dentro de los hábitos saludables se identifican necesidades para desarrollar estrategias en la higiene del sueño, debido a los turnos implementados en este tipo de establecimientos.

En consecuencia, con lo anterior, para optimizar el rendimiento y poder mitigar las afectaciones detectadas se recomienda implementar turnos rotativos, que permitan fomentar mediante su flexibilidad, el manejo de hábitos saludables reflejándose en productividad y calidad del servicio prestado por el personal y que de esta manera no superen más del tiempo de las horas laboradas.

Se recomienda seguir avanzando, desarrollando y mantenido el sistema, para su cabal cumplimiento, adhiriéndose así a la normativa estipulada, pero principalmente por sus ventajas de organización y control en los procesos para mantener al límite los incidentes que se puedan presentar, representando un diferencial en la calidad de establecimiento gastronómico.

Es de vital importancia generar confianza y compromiso con los trabajadores, para el cumplimiento y mantenimiento del sistema, de esta manera se recomienda en el plan de capacitaciones estar informando y proporcionando las habilidades necesarias para que esto se lleve a cabo.

REFERENCIAS

- [1] Ardila Colmenares, A. C., & Moreno Arroyave, L. K. (2016). Mejora al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa presto sucursal Bucaramanga. Bucaramanga, Santander, Colombia. <http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/292/1/SG>.
- [2] Arias Méndez, S. V., Ríos, Y. M., Sarria Meneses, N. C., & Ramírez Oliveros, Y. D. Propuesta estratégica de mejora en la Implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa Hamburguesas El Corral para el año 2020.

[3] Gómez Lavao, C. M. (2015). Desarrollo de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en supermercados líder con base en los estándares de salud ocupacional del Ministerio de Trabajo.

[4] Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/?il=6443>.

[5] ICONTEC (2012) "Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional". GTC 45. ICONTEC. Colombia. <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

[6] Lizarzosa, C., Fajardo, J., Berriosa, S., & Quintana, L. (2018). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf.

[7] Morales, F. (2012). Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa.

[8] Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [1072] DO: Ministerio del Trabajo. República de Colombia. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>.

[9] Ministerio del Trabajo.(2019). Resolución 0312 de 2019, <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>.

[10] Nieto, E. (2018). Tipos de investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán.

[11] Prieto Cuellar, N. A. (2021). Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para el Restaurante Altoque Gourmet de la Ciudad de Neiva en el departamento del Huila.