

**ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE UN RESTAURANTE EN
BOGOTÁ**

NATALY RUBIO HASTAMORIR

Foz do Iguaçu

2023

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL EN UN RESTAURANTE EN BOGOTÁ

NATALY RUBIO HASTAMORIR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Latino-Americano de CIÊNCIAS DA VIDA E DA NATUREZA (ILACVN) SAÚDE COLETIVA da Universidade Federal da Integração Latino-Americana, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Saúde Coletiva.

Orientadora: Prof^a Dra. Carmen Justina Gamarra

Foz do Iguaçu
2023

NATALY RUBIO HASTAMORIR

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE UN RESTAURANTE EN BOGOTÁ

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Latino-Americano de CIÊNCIAS DA VIDA E DA NATUREZA (ILACVN) SAÚDE COLETIVA da Universidade Federal da Integração Latino-Americana, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Saúde Coletiva.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a. Dra. Carmen Justina Gamarra
UNILA

Prof. Dr. Walfrido kuhl Svoboda
UNILA

Prof^a. Dra. Erika Marafon Rodrigues Ciacchi
UNILA

Foz do Iguaçu, 07 de junho de 2023

Dedico este trabajo a los valientes trabajadores de restaurantes, que con esfuerzo y pasión dan vida a cada plato servido. Su esfuerzo alimenta el alma de quienes disfrutan de su labor. Detrás de cada sonrisa satisfecha, hay un equipo comprometido. Gracias por hacer de cada experiencia gastronómica un deleite inolvidable. Ustedes son los héroes culinarios.

AGRADECIMIENTOS

Llegar a este punto de mi vida no ha sido nada fácil, un camino lleno de altibajos y desafíos tanto personales como profesionales, pero a la vez llena de bendiciones, de muchos cambios y nuevas oportunidades para mi vida. Agradecida estoy primeramente con Dios quien siempre me sustenta y jamás me suelta y que siempre ha sido mi refugio, mi familia hermosa quienes ha estado apoyándome en esta aventura, a Luisa Fernanda Preciado quien apporto excelentes contribuciones a esta investigación.

Estoy inmensamente agradecida con la oportunidad que me brindo Brasil al ser parte de esta gran universidad. UNILA para mi es un campo de sabiduría, lucha social y de integración latinoamericana, en estos cinco años llenos de aprendizaje en el aprendí el idioma portugués, conjuntamente con las costumbres brasileras y sentí el calor de hogar de su gente. al igual agradezco a los diferentes entes universitarios que nos ofrecieron a todos los estudiantes tanto extranjeros como brasileros bolsas de mantenimiento de alimentación, vivienda y transporte, la PRAE, CAPES y la alcaldía de Foz do iguacu.

A mi Profesora la Orientadora Prof^a Carmen Justina que estuvo trabajando diariamente y siempre a mi lado colaborándome e indicándome el mejor camino para llevar a cabo esta investigación, siempre con dedicación, amor y cariño contribuyendo con sus amplios conocimientos.

Al Profesor Walfrido kuhl Svoboda y la Profesora Erika Marafon Rodrigues agradecerles por aceptar su participación en esta banca, contribución y demás aportes al trascurso de la realización y presentación de esta investigación.

A mis compañeros de curso de Salud Colectiva y demás cursos que me acompañaron en este proceso educativo estoy inmensamente agradecida.

“El mundo no se mueve únicamente por los poderosos empujones de los héroes, sino también por la suma de los pequeños empujones de cada trabajador honesto”
Hellen Keller

TÉRMINO DE APLICACIÓN DE TRABAJOS ACADÉMICOS

Nome completo do autor(a): NATALY RUBIO HASTAMORIR

Curso: SALUD COLECTIVA

	Tipo de Documento
<input checked="" type="checkbox"/> graduação	<input type="checkbox"/> artigo
<input type="checkbox"/> especialização	<input checked="" type="checkbox"/> trabalho de conclusão de curso
<input type="checkbox"/> mestrado	<input type="checkbox"/> monografia
<input type="checkbox"/> doutorado	<input type="checkbox"/> dissertação
	<input type="checkbox"/> tese
	<input type="checkbox"/> CD/DVD – obras audiovisuais
	<input type="checkbox"/> _____

Título del trabajo académico: **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE UN RESTAURANTE EN BOGOTÁ**

Nombre de la Orientadora: Carmen Justina Gamarra.

Fecha de Defensa: 07/06/2023.

Permiso no exclusivo de Distribución.

El referido autor:

a) Declara que el documento entregado es trabajo original de su autoría, y que detiene el derecho de conceder los derechos contenidos en esta licencia. Declara también que la entrega del documento no infringe, en lo cabible a su conocimiento, los derechos de cualquier otra persona o entidad.

b) Si el documento entregado contuviere material del cual no detiene los derechos del autor, declara que obtuvo autorización del detentor de los derechos del autor para concederlos a la UNILA – Universidad Federal de Integración Latinoamericana los derechos requeridos por esta licencia, y que ese material, cuyos derechos pertenecen a terceros, está claramente identificado y reconocido en el texto o contenido del documento entregado.

Sí el documento entregado fuere basado en trabajos financiados o apoyados por otra institución que no fuere la Universidad Federal de Integración Latinoamericana, declaro que fue cumplida cualquier obligación exigida por el respectivo contrato o acuerdo.

En calidad de titular de los derechos del contenido mencionado, el autor autoriza a la Biblioteca Latinoamericana – BIUNILA a disponibilizar la obra, gratuitamente y de acuerdo con la licencia

pública Creative Commons Licencia 3.0 Unported.

Foz do Iguaçu, 07 de Junio de 2023.

Nataly Rubio Hastamorir

HASTAMORIR, Nataly Rubio. ANÁLISE DA SITUAÇÃO DE TRABALHO DE UM RESTAURANTE EM BOGOTÁ. 2023. 77 páginas – Universidade Federal da Integração Latino-Americana, Foz do Iguaçu, Brasil, 2023.

RESUMEN

En este estudio se realiza un diagnóstico de la situación laboral actual en un restaurante en la ciudad de Bogotá, con el objetivo de identificar los principales retos y problemas que enfrenta el personal de este establecimiento. La población de estudio estuvo conformada por 13 trabajadores, a partir del análisis de resultados de investigaciones sobre la percepción de las condiciones de trabajo y riesgos laborales. Resultados: entre los trabajadores entrevistados se encontró que el 60% siente que la carga de trabajo es demasiado alta y que no puede realizar sus tareas con eficacia, y el 88% consideró que el ambiente de trabajo es variable y depende del día o del turno. Por otro lado, el 80% reportó que la jornada laboral es adecuada y permite el equilibrio entre la vida profesional y personal; El 60% siente que su salario y beneficios son adecuados y justos, y la mayoría (60%) se siente escuchado y valorado por sus superiores en el restaurante. Esto indica que existe una comunicación efectiva y una participación activa por parte de los líderes del establecimiento, lo que genera un ambiente propicio para el intercambio de ideas y opiniones. Sin embargo, los resultados muestran la existencia de una sobrecarga de trabajo que puede estar afectando la eficiencia y productividad de los empleados. En cuanto a los riesgos biológicos, se identificó la posibilidad de exposición a microorganismos patógenos en el 100% de los casos analizados, riesgos relacionados con las características de la organización del trabajo en el 100% de los casos, riesgos asociados a las condiciones de la tarea en el 85% de los casos, exposición a líquidos que puede ser irritante o tóxico para los trabajadores en el 100% de los casos, riesgos relacionados con temperaturas extremas en el 100% de los casos, y riesgos relacionados con la postura, el esfuerzo, el movimiento repetitivo, el orden y la limpieza en diferentes porcentajes de casos, con un rango del 23% al 92%.

Palabras clave: Situación laboral; sector de los restaurantes; condiciones de trabajo; derechos laborales.

RESUMO

Neste estudo, foi realizado um diagnóstico da situação laboral atual no restaurante na cidade de Bogotá, com o objetivo de identificar os principais desafios e problemas enfrentados pela equipe deste estabelecimento. A população do estudo foi composta por 13 trabalhadores, a partir da análise dos resultados de pesquisas sobre percepção das condições de trabalho e riscos ocupacionais. Resultados: entre os trabalhadores entrevistados, constatou-se que 60% sentem que a carga de trabalho é muito alta e que não conseguem desempenhar suas tarefas de forma eficaz, e 88% consideraram que o ambiente de trabalho é variável e depende do dia ou do turno. Por outro lado, 80% relataram que os horários de trabalho são adequados e permitem um equilíbrio entre vida profissional e pessoal; 60% percebem que seu salário e benefícios são adequados e justos, e a maioria (60%) se sente ouvida e valorizada por seus superiores no restaurante. Isso indica que existe uma comunicação eficaz e uma participação ativa por parte dos líderes do estabelecimento, o que gera um ambiente propício para a troca de ideias e opiniões. Contudo, os resultados, evidenciam a existência de uma sobrecarga de trabalho que pode estar afetando a eficiência e produtividade dos funcionários. Em relação aos riscos biológicos, foi identificada a possibilidade de exposição a microrganismos patogênicos em 100% dos casos analisados, riscos relacionados às características da organização do trabalho em 100% dos casos, riscos associados às condições da tarefa em 85% dos casos, exposição a líquidos que podem ser irritantes ou tóxicos para os trabalhadores em 100% dos casos, riscos relacionados a temperaturas extremas em 100% dos casos, e riscos relacionados à postura, esforço, movimento repetitivo, ordem e limpeza em diferentes porcentagens de casos, com uma faixa de 23% a 92%.

Palavras-chave: Situação laboral; setor de restaurantes; condições de trabalho; direitos trabalhistas.

ABSTRACT

In this study, a diagnosis of the current work situation in the restaurant in the city of Bogotá was carried out, with the aim of identifying the main challenges and problems faced by the staff of this establishment. The study population consisted of 13 workers, based on the analysis of research results on the perception of working conditions and occupational risks. Results: among the workers interviewed, it was found that 60% feel that the workload is too high and that they cannot perform their tasks effectively, and 88% considered that the work environment is variable and depends on the day or the day. shift. On the other hand, 80% reported that working hours are adequate and allow for a balance between professional and personal life; 60% feel that their salary and benefits are adequate and fair, and the majority (60%) feel heard and valued by their superiors in the restaurant. This indicates that there is effective communication and active participation on the part of the establishment's leaders, which creates a favorable environment for the exchange of ideas and opinions. However, the results show the existence of a work overload that may be affecting the efficiency and productivity of employees. Regarding biological risks, the possibility of exposure to pathogenic microorganisms was identified in 100% of the analyzed cases, risks related to the characteristics of work organization in 100% of cases, risks associated with task conditions in 85% of cases, exposure to liquids that can be irritating or toxic to workers in 100% of cases, risks related to extreme temperatures in 100% of cases, and risks related to posture, exertion, repetitive motion, order and cleanliness in different percentages of cases, with a range from 23% to 92%.

Keywords: Labor situation, restaurant sector, working conditions, labor rights.

Sumario

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	17
a) Teorías y concepto del sector de restauración	17
Salud ocupacional.....	19
Situación laboral.....	20
Condiciones laborales:	21
Desafíos laborales	22
Riesgos laborales.....	24
Accidentes de trabajo	25
b) Leyes, reglamentos y normas que regulan el sector de restauración	26
Internacional.....	26
Suramérica	27
Colombia.....	28
Bogotá.....	29
c) Antecedentes sobre el tema de estudio	30
d) Local de estudio.....	32
3. METODOLOGÍA.....	34
Diseño de la investigación	34
Población de estudio	34
Instrumento de recolección de datos	35
Procedimiento de recolección de datos	36
Análisis de los resultados	36
Consideraciones éticas	36
4. RESULTADO.....	38
Riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores del restaurante.	41
5. DISCUSIÓN.....	46
Condiciones laborales.	47
Carga de trabajo y ambiente de trabajo	49
Horarios de Trabajo y Salario/Beneficios	51
Comunicación y Participación	52
Riesgos laborales en los trabajadores del restaurante.	54
CONCLUSIONES.....	62

Condiciones laborales en el Restaurante:.....	62
Riesgos laborales en los trabajadores del restaurante.	63
Legislación en el sector de la restauración	64
Políticas y gestión de recursos humanos en el restaurante.....	64
BIBLIOGRAFÍA	67
ANEXOS	73
A. Encuesta sobre la percepción de las condiciones laborales en el Restaurante Moyser S.A.S.	73
B. Encuesta para la identificación de peligros y riesgos empresa Moyser S.A.S. restaurante	75
C. Solicitud de autorización para realizar investigación	77

1. INTRODUCCIÓN

La situación laboral en el sector de los restaurantes es un tema que preocupa a nivel mundial debido a su importancia en la vida de las personas y en la economía de los países, y a la prevalencia del empleo informal en diferentes regiones, el portal de noticias de la ONU resalta que el empleo informal se caracteriza por la falta de protección social, salarios mínimos garantizados, seguridad en el empleo y acceso a beneficios laborales.

Más del 60% de la población activa a nivel mundial, unos dos mil millones de personas, tiene un empleo informal, y la mayor parte de la economía sumergida, el 93%, se localiza en los países emergentes y en los sectores de servicios, como el sector de la hostelería y los restaurantes. (ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, 2018)

En Colombia, y especialmente en la ciudad de Bogotá, este sector representa una gran cantidad de empleos y es reconocido por su gastronomía y ambiente. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia destaca el liderazgo de Colombia como destino gastronómico en el año 2020, principalmente por el destaque y calidad de sus productos gastronómicos, como el café, la chulupa de huila, el bocadillo veleño, el queso paipa y otros. Estos reconocimientos resaltan la diversidad y calidad de la gastronomía colombiana (MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO, 2020)

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia confirma el reconocimiento que ha obtenido la gastronomía colombiana a nivel nacional e internacional, resaltando la diversidad y calidad de los productos culinarios del país. Colombia ha logrado posicionarse como un destino atractivo para los amantes de la gastronomía, gracias a su variedad de ingredientes, técnicas culinarias y tradiciones regionales.

Sin embargo, a pesar de su importancia, el personal que trabaja en estos establecimientos enfrenta una serie de desafíos y problemas en su entorno laboral, estos desafíos pueden tener un impacto significativo en el negocio gastronómico, como será abogado a seguir.

Según la Organización Mundial de la Salud "El trabajo es una actividad que puede proporcionar satisfacción y bienestar, pero también puede ser fuente de estrés, conflictos, inseguridad y problemas de salud" (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2021). Puede ser una fuente de realización personal y un medio para alcanzar metas y objetivos. Además, tener un trabajo puede proporcionar una sensación de seguridad financiera y estabilidad emocional.

Por otro lado, el trabajo también puede ser una fuente de estrés, conflictos e inseguridad. Las exigencias del trabajo, como los plazos ajustados, la carga de trabajo pesada y la presión por resultados, pueden provocar estrés y ansiedad en los trabajadores. Los conflictos con los compañeros de trabajo o los superiores también pueden generar tensión y malestar emocional. La OMS también señala que el trabajo también puede tener efectos negativos sobre la salud de las

personas. Las largas horas de trabajo, la falta de autonomía y el sedentarismo pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2021)

En este sentido, es importante realizar estudios que permitan conocer la situación laboral de los trabajadores. Investigaciones de este tipo pueden contribuir en la identificación de los principales desafíos y problemas vivenciados por el personal en sus sectores de trabajo y, de ese modo, pueden generar informaciones relevantes para el mejoramiento de las condiciones laborales y calidad de vida del personal de recursos humanos.

Actualmente me encuentro trabajando como jefe de producción y servicios administrativos del restaurante, donde durante este tiempo de labor he podido identificar inconvenientes de carácter físicos y emocionales y es por esto que me vi motivado para llevar a cabo esta investigación para poder encontrar aquellas dificultades y problemas de salud a los que se encuentran este tipo de trabajadores, y poder contribuir con la mejoría de estos.

Como por ejemplo una investigación realizada en la ciudad de Pasto (ARIAS-CUPITRA; GUARNIZO-LOZANO; LÓPEZ-PALACIO; SANCHEZ-OSPINO, 2021) reveló un factor importante que puede contribuir a implementar cambios en un restaurante como la implementación de procesos de comunicación asertiva. Mejorar la comunicación entre los jefes y los empleados, así como entre los propios trabajadores, puede solucionar la problemática identificada en los resultados de la encuesta.

El trabajo en el sector de la restauración es conocido por sus altas demandas físicas y emocionales, lo que a menudo se traduce en una serie de riesgos laborales que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. En este sentido, un informe del Instituto de Estudios Superiores de La Empresa (IESE) destaca que el trabajo en la restauración tiene una dimensión importante en la sociedad y en la estabilidad del núcleo familiar, lo que resalta la importancia de abordar la salud y el bienestar de los trabajadores en este sector (GARCÍA; LOMBARDÍA; ARBOLEDAS, 2010).

En la actualidad, el sector de la restauración en Colombia se enfrenta a varios desafíos en materia laboral, tales como la informalidad, la inestabilidad laboral, la falta de capacitación y la baja remuneración, es un reflejo de las problemáticas del mercado laboral en Colombia. En primer lugar, las altas tasas de desempleo indican que existe una falta de oportunidades laborales para una parte significativa de la población colombiana. Esto implica que muchas personas se enfrentan a dificultades para encontrar empleo y obtener ingresos estables, lo que afecta su bienestar económico y social.

Problemática del mercado laboral en Colombia. Altas tasas de desempleo, inequidad salarial e informalidad reflejan el mal funcionamiento del mercado laboral. Análisis y recomendaciones de economistas. La altísima fracción de trabajadores que desempeñan su labor por cuenta propia o en microempresas somete a muchos a una inestabilidad. (UNIVERSIDAD DE LOS ANDES, 2022).

Además, la inequidad salarial es otro problema destacado en el

mercado laboral colombiano. La brecha entre los salarios de diferentes grupos de trabajadores puede ser significativa, lo que genera desigualdad y falta de justicia en la distribución de los ingresos. Esta situación puede generar tensiones sociales y afectar la cohesión económica del país.

En Colombia, el sector de la restauración es uno de los más importantes en términos de empleo, ya que da trabajo a un gran número de personas, especialmente jóvenes y mujeres. Sin embargo, la informalidad en este sector sigue siendo un problema significativo. Según el Ministerio de Trabajo, más del 80% de los empleados en la industria de la restauración no tienen contrato laboral y trabajan en condiciones precarias (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2023).

Además, la inestabilidad laboral es otro de los problemas que enfrentan los trabajadores en el sector de la restauración en Colombia. Los contratos temporales y la rotación de personal son prácticas comunes, lo que hace que los trabajadores no tengan seguridad en sus empleos y no puedan planificar su futuro laboral. La situación laboral (ANTUNES, 2019) en el contexto del sistema capitalista implica el estudio de temas como la flexibilidad laboral, la precariedad, el sindicalismo, los movimientos de resistencia, los procesos de valorización, las subjetividades y los contextos laborales, es importante destacar que el estudio es esencial para comprender las dinámicas socioeconómicas y buscar alternativas que promuevan condiciones laborales más justas y equitativas.

Adicionalmente, la falta de capacitación y la baja remuneración también son desafíos que enfrentan los trabajadores en este sector “La falta de capacitación laboral impide el crecimiento de las pequeñas y medias empresas (pymes) y puede dificultar la retención de talento en el sector” (REVISTA EL ECONOMISTA, 2022). La mayoría de los empleados no tienen la oportunidad de recibir capacitación para mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que limita su crecimiento profesional y su capacidad para obtener mejores salarios. Esto no solo permitirá el crecimiento de la empresa, sino que también fomentará un ambiente laboral favorable, mejorando la satisfacción y compromiso de los empleados. Al priorizar la capacitación laboral, las pymes pueden fortalecer su competitividad y retener a su talento clave, promoviendo un crecimiento sostenible a largo plazo.

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en Colombia existen alrededor de 500.000 restaurantes, los cuales generan empleo para más de un millón de personas. Sin embargo, se sabe poco sobre las condiciones laborales de los trabajadores en este sector (DANE, 2020).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que los trabajadores de la industria de la hostelería y el turismo, en la que se incluyen los restaurantes, están expuestos a condiciones laborales precarias, como largas jornadas de trabajo, bajos salarios y falta de seguridad social (OIT, 2020).

Además, según un estudio realizado por la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS), el 76% de las empresas del sector gastronómico en Colombia no tienen afiliados a sus trabajadores a una caja de compensación familiar, lo que evidencia la falta de protección social de los trabajadores en este sector (CONFECÁMARAS, 2021).

En este sentido, para identificar posibles problemáticas y proponer soluciones que permitan mejorar las condiciones de trabajo y proteger los derechos laborales de los trabajadores en el sector de restauración de Colombia, este trabajo tuvo como objeto de estudio la situación laboral actual en el restaurante el cual es una Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S.) situado en la ciudad de Bogotá, Colombia. Partimos de la base de que el restaurante. no es una excepción, y su personal puede estar expuesto a una serie de desafíos y problemas laborales que pueden afectar su calidad de vida y su rendimiento en el trabajo.

La situación laboral actual en el restaurante. aún no ha sido investigada y se desconoce la magnitud y la naturaleza de los desafíos y problemas que enfrenta su personal. En este contexto, es importante llevar a cabo un diagnóstico de la situación laboral actual en el restaurante, con el fin de identificar los principales desafíos y problemas a los que se enfrenta el personal de ese establecimiento.

Algunas de las preguntas que se buscó responder a través del diagnóstico incluyeron: ¿Cuál es la percepción de los trabajadores sobre las condiciones laborales?, ¿Cuáles son los principales riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores del restaurante?, ¿Cómo se ajustan los resultados observados a la normativa laboral vigente en Colombia y en la ciudad de Bogotá? Y ¿Cuáles son las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos en el restaurante?

Se espera que los resultados de este estudio contribuyan al conocimiento sobre la situación laboral en el sector de los restaurantes y en particular en el restaurante. Asimismo, se busca proporcionar información valiosa para la toma de decisiones en cuanto a políticas laborales y mejorar las condiciones de trabajo para el personal de este sector.

Los resultados de este estudio pueden ser de gran interés para el personal del restaurante. y para otras empresas del sector de la restauración en Colombia, así como para investigadores y responsables políticos interesados en mejorar las condiciones laborales en este sector. Además, el análisis y los resultados pueden ser útiles para desarrollar políticas y programas que promuevan una cultura de seguridad y bienestar en el trabajo, así como para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en la industria de restaurantes en Colombia.

Adicionalmente esta investigación permitirá identificar posibles incumplimientos por parte del empleador en relación con las leyes laborales y de seguridad social, lo que contribuirá a determinar la magnitud de los desafíos y problemas a los que se enfrenta el personal del restaurante. Asimismo, permitirá evaluar el grado de cumplimiento del restaurante con las normas laborales y de seguridad social, y sugerir posibles medidas para mejorar la situación laboral en el establecimiento.

Seguidamente se presentan los objetivos propuestos para esta investigación:

Objetivos

Objetivo general: Realizar un diagnóstico de la situación laboral actual en el restaurante Moyser S.A. de la ciudad de Bogotá, con el fin de identificar los principales desafíos y problemas a los que se enfrenta el personal de ese establecimiento.

Objetivos específicos

- Realizar encuestas a los trabajadores del restaurante. con el objetivo de conocer su percepción sobre las condiciones laborales en las que se encuentran, las cargas de trabajo, el ambiente laboral y otros factores que influyan en su bienestar y satisfacción laboral.
- Identificar los principales riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores del restaurante.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

El referencial teórico es un componente fundamental de cualquier investigación, ya que proporciona un conjunto de elementos teóricos y legales necesarios para el desarrollo de esta. En este capítulo se presenta una revisión bibliográfica de las informaciones relevantes que fundamentan la presente investigación, el cual se divide en cuatro secciones: a) teorías y conceptos relacionados al sector de restauración; b) leyes, reglamentos y normas que regulan el sector de restauración; c) antecedentes sobre el tema, en el cual se reúnen estudios previos de la problemática del sector de restauración en Colombia y que servirán de base para la discusión de los resultados del presente estudio. Y en la sección d) local de estudio, se hace una descripción general del restaurante objeto del presente estudio.

Para obtener una comprensión más profunda y rigurosa del objeto de estudio, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre la situación laboral en el sector de los restaurantes, así como de los estudios previos realizados en Colombia y específicamente en la ciudad de Bogotá. Además, se consultaron información relevante de organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Ministerio del Trabajo de Colombia.

a) Teorías y concepto del sector de restauración

En esta sección se presenta las teorías y conceptos que se han utilizado para abordar el problema de investigación, así como su relación con la realidad social y el objeto de estudio. La situación laboral en Colombia ha sido objeto de debate en los últimos años debido a la precariedad y las condiciones inadecuadas en las que trabajan muchas personas en el país.

El sector de la restauración en Colombia ha experimentado un importante crecimiento en los últimos años, lo que ha generado un aumento en la oferta de empleo. Sin embargo, esta situación también ha llevado consigo una serie de desafíos y problemáticas relacionadas con las condiciones laborales de los trabajadores del sector.

En este marco, se hace necesario abordar desde una perspectiva teórica algunos de los conceptos clave relacionados con la situación laboral, tales como el trabajo decente y la salud ocupacional, que permitan contextualizar y comprender la problemática objeto de estudio en esta investigación. A través de la revisión de la literatura existente sobre el tema, se busca construir un marco teórico sólido que sirva de base para el desarrollo de la investigación y la posterior elaboración de propuestas concretas que contribuyan a mejorar la situación laboral del personal del restaurante.

El trabajo decente es un concepto que ha adquirido importancia en los últimos años, ya que busca garantizar condiciones laborales justas y dignas para los

trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente se define como "el trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana".

La OIT ha identificado cuatro pilares fundamentales del trabajo decente: empleo, derechos laborales, protección y diálogo sociales. Estos pilares son esenciales para lograr que el trabajo sea una fuente de desarrollo humano, económico y social, y para erradicar la pobreza y la desigualdad.

El primer pilar del trabajo decente es el empleo. Esto significa que todas las personas deben tener acceso a empleos productivos, con remuneraciones justas y condiciones laborales seguras. La OIT ha destacado la importancia de promover la creación de empleo y la reducción de la informalidad laboral, para garantizar que todas las personas tengan acceso a empleos dignos y sostenibles.

El segundo pilar es el respeto de los derechos laborales. Esto implica que todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones justas y equitativas, sin discriminación alguna. Los derechos laborales incluyen la libertad sindical, la negociación colectiva, la eliminación del trabajo infantil y forzoso, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

El tercer pilar es la protección social. Esto significa que todas las personas tienen derecho a la seguridad social, incluyendo el acceso a servicios de salud, protección contra el desempleo y la vejez, y la protección contra riesgos laborales y accidentes de trabajo. La OIT ha destacado que la protección social es esencial para garantizar que las personas puedan disfrutar de sus derechos laborales y para reducir la pobreza y la desigualdad.

El cuarto pilar es el diálogo social. Esto implica que los trabajadores y los empleadores deben poder dialogar y colaborar para encontrar soluciones a los problemas laborales y para mejorar las condiciones de trabajo. La OIT ha destacado la importancia de la negociación colectiva y de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales, para garantizar que las decisiones empresariales sean justas y equitativas.

Para lograr el trabajo decente, es importante la colaboración y coordinación entre todos los actores involucrados en el mundo laboral: los trabajadores, los empleadores, los gobiernos y la sociedad civil. La OIT ha destacado la importancia de la cooperación internacional para lograr un mundo con trabajo decente para todos.

El trabajo decente es un concepto clave para lograr un mundo justo y equitativo. La OIT ha identificado cuatro pilares fundamentales para lograr el trabajo decente: empleo, derechos laborales, protección y diálogo sociales. Estos pilares son esenciales para garantizar condiciones laborales justas y dignas para todos los trabajadores, y para reducir la pobreza y la desigualdad. Para lograr el trabajo decente, es importante la colaboración y coordinación entre todos los actores involucrados en el mundo laboral, y la cooperación internacional.

Salud ocupacional

La salud ocupacional es una disciplina que se enfoca en la promoción y el mantenimiento de la salud y seguridad de los trabajadores, a través de la identificación y evaluación de los riesgos laborales, y la implementación de medidas preventivas para minimizarlos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como "una disciplina multidisciplinaria que trata de la protección y promoción de la salud de los trabajadores mediante la prevención y control de las enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo" (OMS, 2017).

La salud ocupacional es una preocupación importante para los empleadores, los trabajadores y los gobiernos en todo el mundo, ya que los riesgos laborales pueden tener un impacto negativo en la salud y la calidad de vida de los trabajadores, así como en la productividad y la economía de un país en general. Es por eso que la salud ocupacional se ha convertido en una prioridad para las organizaciones y se han desarrollado diversas políticas y normas para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos.

Una de las principales herramientas utilizadas en la salud ocupacional es la evaluación de riesgos laborales, que se utiliza para identificar los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, y establecer medidas preventivas para minimizarlos. Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, la evaluación de riesgos es "un proceso sistemático que implica la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos asociados con ellos, así como la determinación de medidas para controlar o eliminar los riesgos" (EU-OSHA, 2021).

Otra herramienta importante en la salud ocupacional es la implementación de medidas preventivas, que pueden incluir cambios en el diseño del lugar de trabajo, la introducción de nuevos equipos o tecnologías, la mejora de las prácticas laborales y la educación y capacitación de los trabajadores sobre los riesgos laborales y las medidas preventivas. La OMS destaca que "las medidas preventivas son esenciales para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores y para prevenir accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo" (OMS, 2017).

Además de la evaluación de riesgos y la implementación de medidas preventivas, la salud ocupacional también incluye la promoción de un estilo de vida saludable entre los trabajadores, que puede ayudar a prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo, como trastornos musculoesqueléticos, enfermedades cardiovasculares y enfermedades respiratorias. Según la OMS, "la promoción de la salud en el lugar de trabajo es esencial para prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo y para mejorar la salud general y el bienestar de los trabajadores" (OMS, 2017).

En conclusión, la salud ocupacional es una disciplina esencial para garantizar la protección y promoción de la salud y seguridad de los trabajadores en todo el mundo. La evaluación de riesgos, la implementación de medidas preventivas y la promoción de un estilo de vida saludable son herramientas importantes en la salud ocupacional, y es fundamental que los empleadores, los trabajadores y los gobiernos

trabajen juntos para garantizar un ambiente de trabajo seguro y sano.

Situación laboral

Para proporcionar una base conceptual para la investigación sobre la situación laboral del personal del restaurante de la ciudad de Bogotá, en esta sección se abordarán algunos conceptos fundamentales, teorías y enfoques relevantes en el campo de la situación laboral.

Para comenzar, es importante tener en cuenta que la situación laboral se refiere a la realidad en la que se encuentran los trabajadores en relación con su empleo y el contexto en el que éste se lleva a cabo. En este sentido, una definición ampliamente aceptada es la de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que define la situación laboral como “el conjunto de condiciones en que se realiza el trabajo y que afectan a la salud, la seguridad, la satisfacción y el desarrollo personal y profesional del trabajador” (OIT, 2002).

Uno de los aspectos que afectan la situación laboral es el salario, que es el ingreso que recibe el trabajador por su labor. En este sentido, la teoría económica clásica señala que el salario es el resultado de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, y que se ajusta hasta que se igualan ambas fuerzas. Sin embargo, existen otros factores que pueden influir en el salario, como el poder de negociación del trabajador y la existencia de regulaciones estatales en materia laboral (BLANCHFLOWER; OSWALDO, 1994).

Otro aspecto relevante para la situación laboral es el bienestar laboral. En este sentido, el bienestar laboral se refiere al conjunto de condiciones que permiten al trabajador desarrollar su trabajo de manera satisfactoria y segura. La teoría de la motivación de (MASLOW, 1943) destaca la importancia de la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador, como la seguridad, la pertenencia, el reconocimiento y la autorrealización, para lograr un estado de bienestar laboral.

En relación con el bienestar laboral, es importante considerar también el ambiente laboral. Un ambiente laboral saludable se caracteriza por la existencia de una comunicación efectiva entre los trabajadores, un liderazgo adecuado y un clima laboral favorable (CHINCHILLA, 2015). Además, la existencia de programas de capacitación y desarrollo profesional pueden mejorar la situación laboral al incrementar las habilidades y capacidades del trabajador, lo que puede redundar en una mayor satisfacción y productividad laboral (ZHANG; ZHOU, 2020).

Por último, es importante tener en cuenta que la situación laboral también puede ser influenciada por factores externos, como la situación económica del país, las políticas gubernamentales en materia laboral, y la competencia en el mercado laboral. En este sentido, la teoría del capital humano destaca la importancia de la inversión en la formación y el desarrollo de habilidades como un medio para mejorar la situación laboral del trabajador y, por ende, la competitividad de las empresas (BECKER, 1964).

La situación laboral es un concepto multidimensional que se relaciona

con aspectos como el salario, el bienestar laboral, el ambiente laboral y factores externos que influyen en el mercado laboral. La comprensión de estos aspectos es fundamental para identificar los principales desafíos y problemas a los que se enfrenta el personal del restaurante. en la ciudad de Bogotá.

Condiciones laborales:

El concepto de condiciones de trabajo se refiere al conjunto de factores físicos, ambientales y sociales que influyen en el desempeño laboral de las personas y en su bienestar físico, mental y social. Es decir, se trata de las características del entorno laboral que pueden afectar la salud y la calidad de vida de los trabajadores. En este marco conceptual se analizarán las principales dimensiones de las condiciones de trabajo, así como los factores que pueden influir en ellas.

Una de las dimensiones más importantes de las condiciones de trabajo es la seguridad laboral. Esta se refiere a las medidas y procedimientos adoptados para prevenir accidentes y enfermedades profesionales en el lugar de trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la seguridad laboral es un derecho fundamental de los trabajadores y un deber de los empleadores. Para garantizarla, se requiere una combinación de medidas técnicas, organizativas y de formación y capacitación de los trabajadores.

Otra dimensión importante de las condiciones de trabajo es la ergonomía, que se refiere a la adaptación del trabajo a las características físicas y psicológicas de las personas. Según la OIT, la ergonomía es esencial para prevenir lesiones musculoesqueléticas, fatiga y estrés en el trabajo. Para mejorar la ergonomía en el lugar de trabajo, se pueden aplicar técnicas y herramientas como el diseño de equipos y mobiliario ergonómicos, la rotación de tareas, la formación en posturas correctas y la reducción de la carga física y mental del trabajo.

La calidad del ambiente de trabajo es otra dimensión relevante de las condiciones de trabajo. Esto incluye aspectos como la iluminación, la ventilación, la temperatura y la humedad del lugar de trabajo. Un ambiente de trabajo adecuado puede contribuir a la salud y el bienestar de los trabajadores, así como a su rendimiento y productividad. Según la OIT, la mejora de la calidad del ambiente de trabajo puede lograrse mediante la aplicación de medidas técnicas y organizativas, como la limpieza y mantenimiento de las instalaciones, el control de ruidos y vibraciones, y la reducción de la exposición a sustancias tóxicas y peligrosas.

La carga de trabajo es otra dimensión importante de las condiciones de trabajo. Esta se refiere a la cantidad y complejidad de las tareas que deben realizar los trabajadores, así como a la duración de la jornada laboral. Una carga de trabajo excesiva puede afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores, así como su motivación y productividad. Para garantizar una carga de trabajo adecuada, se pueden aplicar medidas como la planificación y organización del trabajo, la definición clara de responsabilidades y tareas, y la promoción de pausas y descansos.

Por último, la dimensión social de las condiciones de trabajo se refiere a aspectos como el clima laboral, la comunicación y el respeto a los derechos de los trabajadores. Un clima laboral positivo puede contribuir a la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, así como a su salud mental y emocional. Para mejorar la dimensión social de las condiciones de trabajo, se requiere una cultura empresarial que promueva la equidad, la transparencia y el respeto mutuo entre los trabajadores y los empleadores.

Las condiciones de trabajo son fundamentales para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores. La OMS, la OIT y la OSHA han desarrollado diversas estrategias y herramientas para abordar las condiciones de trabajo y promover un ambiente laboral sano y seguro. Además, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establece como objetivo el trabajo decente y el crecimiento económico, reconociendo la importancia de la calidad del trabajo para el bienestar económico y social de la población. Es importante seguir trabajando en el diseño y aplicación de políticas y programas que promuevan condiciones de trabajo adecuadas, asegurando el bienestar de los trabajadores y la productividad de las empresas.

Desafíos laborales

En el contexto específico del restaurante. de la ciudad de Bogotá, no existen estudios que permitan evaluar los diversos desafíos laborales que afectan la situación laboral actual de los empleados. Los desafíos laborales pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores, disminuir su productividad y compromiso con la organización, y generar un ambiente laboral poco saludable y poco efectivo. En este sentido, para identificar los desafíos laborales en el restaurante. el estudio debe incluir:

- a) Estrés laboral: Los trabajadores pueden estar sometidos a una gran presión debido a la alta demanda de clientes y la necesidad de cumplir con los estándares de calidad del establecimiento. El estrés laboral puede afectar negativamente la salud mental y física de los empleados, lo que puede repercutir en su productividad y desempeño laboral.
- b) Conflictos interpersonales: Los conflictos entre los trabajadores pueden generar un ambiente laboral poco saludable y disminuir la motivación y compromiso de los empleados. Los conflictos pueden surgir por diversas razones, como, por ejemplo, la falta de comunicación efectiva, la competencia por recursos o el malentendido de roles y responsabilidades.
- c) Falta de reconocimiento y/o incentivos: La falta de reconocimiento y/o incentivos puede disminuir la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que puede afectar negativamente su desempeño laboral y la calidad del servicio ofrecido en el restaurante.

- d) Sobrecarga de trabajo: La sobrecarga de trabajo puede generar un ambiente laboral estresante y afectar negativamente la salud mental y física de los empleados, así como su productividad y desempeño laboral.

Es importante que se identifiquen y aborden estos desafíos laborales para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo en el restaurante. Se pueden implementar diversas estrategias para abordar estos desafíos, como, por ejemplo, la implementación de políticas y prácticas organizacionales que fomenten la satisfacción y bienestar de los empleados, el fortalecimiento de habilidades de liderazgo y gestión de conflictos por parte de los gerentes y supervisores, y la oferta de programas de capacitación y desarrollo profesional para los trabajadores.

En el contexto del restaurante, es sumamente importante identificar los problemas laborales que afectan la situación laboral actual de los empleados. Los problemas laborales pueden tener un impacto negativo en la salud mental y física de los trabajadores, así como en su productividad y desempeño laboral. Algunos de los problemas laborales que se pueden identificar en el restaurante, son los siguientes:

Falta de formación y capacitación: Los empleados del restaurante pueden no tener la formación y capacitación adecuadas para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente. Como señala (LÓPEZ-ARELLANO, 2018) la formación y capacitación del personal es fundamental para el desempeño de las tareas y para la satisfacción del empleado en el trabajo.

Condiciones de trabajo inadecuadas: Los trabajadores del restaurante pueden estar expuestos a condiciones de trabajo inadecuadas, como, por ejemplo, falta de ventilación, ruido excesivo o falta de iluminación adecuada. Estas condiciones pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores y repercutir en su productividad y desempeño laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2021, es fundamental garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores.

Falta de estabilidad laboral: Los trabajadores del restaurante pueden estar sometidos a una situación de inestabilidad laboral, como contratos temporales o jornadas de trabajo reducidas. Esto puede generar incertidumbre y estrés en los empleados, y disminuir su compromiso y productividad en el trabajo. Según el informe de la OIT sobre el trabajo decente (2021), es necesario promover la estabilidad y seguridad en el empleo para garantizar condiciones de trabajo dignas.

Discriminación y acoso laboral: Los trabajadores del restaurante pueden ser víctimas de discriminación y acoso laboral, lo que puede afectar su bienestar y desempeño en el trabajo. Como señala la OIT (2021), es importante erradicar la discriminación y el acoso laboral en el lugar de trabajo para promover un ambiente laboral saludable y productivo.

Es fundamental abordar estos problemas laborales para mejorar la situación laboral de los empleados del restaurante. Se pueden implementar diversas estrategias para abordar estos problemas, como, por ejemplo, ofrecer formación y capacitación adecuadas a los empleados, mejorar las condiciones de trabajo y

promover la estabilidad laboral y la igualdad en el empleo. Como señala la OIT (2021), el trabajo decente es fundamental para el bienestar de los trabajadores y para la construcción de sociedades más justas y equitativas.

Riesgos laborales

Los riesgos laborales son una realidad presente en todo entorno de trabajo, independientemente de su sector o actividad. La exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos y psicológicos puede tener consecuencias negativas tanto para la salud de los trabajadores como para la productividad de la empresa. Es por ello por lo que resulta crucial llevar a cabo medidas de prevención y control para minimizar los riesgos laborales y garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el riesgo laboral como "la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo que realiza" (OIT, 2018). Los riesgos laborales pueden ser de naturaleza física, química, biológica o psicológica y su impacto sobre la salud de los trabajadores varía en función de la exposición a los mismos.

Los riesgos físicos se refieren a aquellos derivados de factores ambientales, como la exposición a ruido, vibraciones, radiaciones, temperaturas extremas, entre otros. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), la exposición a niveles elevados de ruido puede provocar pérdida auditiva, hipertensión y estrés, mientras que la exposición a vibraciones puede generar trastornos musculoesqueléticos (EU-OSHA, 2021).

Por otro lado, los riesgos químicos están asociados a la exposición a sustancias químicas peligrosas, como gases, líquidos o sólidos, que pueden tener efectos tóxicos sobre la salud de los trabajadores. La OIT estima que la exposición a sustancias químicas peligrosas puede provocar más de 2.8 millones de muertes al año a nivel mundial (OIT, 2018).

Los riesgos biológicos se relacionan con la exposición a microorganismos, como virus, bacterias y hongos, que pueden provocar infecciones y enfermedades. Por ejemplo, la exposición a microorganismos en el sector sanitario puede provocar enfermedades respiratorias, hepatitis y tuberculosis (EU-OSHA, 2021).

Finalmente, los riesgos psicológicos se refieren a factores psicosociales, como el estrés laboral, el acoso y la violencia, que pueden tener un impacto negativo sobre la salud mental de los trabajadores. La OMS estima que más de 300 millones de personas sufren de depresión a nivel mundial, una de las principales causas de discapacidad laboral (OMS, 2017).

La prevención de los riesgos laborales es fundamental para garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro. La OIT destaca la importancia de aplicar medidas preventivas, como la evaluación y control de los riesgos, la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, y la promoción de una cultura de seguridad en el trabajo (OIT, 2020).

El marco conceptual sobre riesgos laborales nos permite comprender la importancia de identificar y prevenir los peligros y riesgos en el entorno laboral. La protección y promoción de la salud ocupacional es esencial para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los trabajadores. Se ha evidenciado que la falta de prevención y control de los riesgos laborales puede tener consecuencias graves, tanto para la salud de los trabajadores como para la productividad y el desempeño de la empresa. Por lo tanto, se requiere de una gestión efectiva de la seguridad y salud ocupacional para asegurar condiciones de trabajo óptimas y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Accidentes de trabajo

Los accidentes laborales se definen como sucesos no deseados que ocurren durante el trabajo y que pueden provocar lesiones o enfermedades en los trabajadores (RUIZ, 2014). Estos eventos son un problema mundial que afecta a la salud y seguridad de los trabajadores y a la productividad de las empresas (ILO, 2019).

Según la Organización Internacional del Trabajo (ILO), los accidentes laborales son responsables de la muerte de 2,3 millones de personas al año, lo que equivale a más de 6.000 muertes diarias. Además, se estima que ocurren alrededor de 317 millones de accidentes laborales no mortales al año, lo que representa una carga económica importante para los países (ILO, 2019).

Los accidentes laborales pueden tener distintas causas, como la falta de capacitación, la falta de medidas de seguridad, la exposición a sustancias tóxicas o peligrosas, la fatiga laboral y la sobrecarga de trabajo, entre otras (CHOI-ET-AL, 2020). Asimismo, los trabajadores que realizan actividades peligrosas o que trabajan en sectores como la construcción, la minería o la industria química, tienen un mayor riesgo de sufrir accidentes laborales (RUIZ, 2014).

Es importante destacar que los accidentes laborales no solo tienen un impacto en la salud y seguridad de los trabajadores, sino también en la productividad y la rentabilidad de las empresas. Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, los accidentes laborales pueden provocar una disminución del rendimiento laboral, el aumento del ausentismo y la rotación laboral, así como la disminución de la motivación y el compromiso de los trabajadores (ILO, 2019).

En resumen, los accidentes laborales son un problema grave que afecta tanto a la salud y seguridad de los trabajadores como a la productividad y rentabilidad de las empresas. Por ello, es necesario implementar medidas de prevención y promover una cultura de seguridad en el trabajo para reducir el número de accidentes y proteger a los trabajadores.

b) Leyes, reglamentos y normas que regulan el sector de restauración

Esta sección se enfoca en las leyes, reglamentos y normas que regulan la temática de la investigación, y que son necesarios para garantizar el cumplimiento ético y legal de la misma.

Internacional

El marco legal internacional en relación con los accidentes laborales en restaurantes se encuentra establecido por diferentes convenios y acuerdos internacionales, los cuales buscan proteger a los trabajadores en el ámbito laboral y prevenir accidentes. Sin embargo, existen limitaciones en su aplicación y efectividad.

Uno de los principales convenios internacionales que establece normas en relación con la seguridad y salud en el trabajo es el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores, el cual fue adoptado en 1981 y ratificado por Colombia en 1994. Este convenio establece que los Estados miembros deben garantizar que los trabajadores estén protegidos contra todos los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, mediante la promoción de medidas de seguridad y salud en el trabajo. A su vez, se establece la obligación de los empleadores de asegurar la seguridad y salud de sus trabajadores, proporcionando información y formación adecuadas y adoptando medidas de prevención y protección.

Por otro lado, la OIT también ha establecido el Programa Global de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSSAT), que tiene como objetivo promover el desarrollo y la aplicación de políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo en los Estados miembros. Este programa busca fomentar el diálogo social y la colaboración entre empleadores, trabajadores y gobiernos para mejorar las condiciones de trabajo y prevenir accidentes laborales.

En el ámbito de la Unión Europea, se encuentra la Directiva 89/391/CEE, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo y se aplica a todos los sectores económicos, incluyendo la industria alimentaria y los restaurantes. Esta directiva establece la obligación de los empleadores de evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, adoptar medidas de prevención y protección, proporcionar información y formación adecuadas, y establecer un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, a pesar de la existencia de estos convenios y acuerdos internacionales, existen limitaciones en su aplicación y efectividad en el ámbito de los accidentes laborales en restaurantes. En primer lugar, se encuentra la falta de recursos y capacidades para implementar y hacer cumplir las normas y regulaciones establecidas. En muchos países, especialmente en los de bajos y medianos ingresos, existe una falta de recursos financieros y humanos para llevar a cabo inspecciones y evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo, lo que limita la capacidad de las autoridades para hacer cumplir las normas.

Además, existe una falta de capacitación y concientización de los trabajadores y empleadores sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, así como sobre los riesgos específicos de la industria alimentaria y los restaurantes. Muchos trabajadores pueden no estar al tanto de sus derechos en relación con la seguridad y salud en el trabajo, y muchos empleadores pueden no estar al tanto de las medidas de prevención y protección necesarias para evitar accidentes laborales.

Suramérica

La seguridad laboral en la industria de restaurantes es un tema crítico que debe ser abordado en toda Suramérica. En muchos países de la región, los trabajadores de restaurantes están expuestos a una variedad de riesgos laborales, desde lesiones por cortes y quemaduras hasta caídas y enfermedades relacionadas con la inhalación de químicos tóxicos. El marco legal en Suramérica se ha desarrollado para proteger a los trabajadores de restaurantes, pero todavía hay limitaciones y vacíos en la aplicación y cumplimiento de las normas. En este artículo, se analizará el marco legal actual en Suramérica en cuanto a la protección de los trabajadores de restaurantes, así como las limitaciones y vacíos que existen en la aplicación y cumplimiento de estas normas.

En muchos países de Suramérica, existen leyes y reglamentos que rigen la seguridad laboral en restaurantes. En Colombia, por ejemplo, la Ley 1562 de 2012 establece la obligación de los empleadores de tomar medidas de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. Además, el Decreto 1607 de 2002 establece los requisitos específicos para la prevención de accidentes laborales en la industria de la alimentación y bebidas. En Brasil, la Ley 8213/91 establece la obligación de los empleadores de tomar medidas de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

En Argentina, la Ley 19587 establece la obligación de los empleadores de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para sus trabajadores. Además, el Decreto 351/79 establece los requisitos específicos para la prevención de accidentes laborales en la industria de la alimentación. En Perú, la Ley 29783 establece la obligación de los empleadores de tomar medidas de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

A pesar de la existencia de leyes y reglamentos, todavía hay limitaciones y vacíos en la protección de los trabajadores de restaurantes en Suramérica. En muchos casos, los empleadores no cumplen con las regulaciones de seguridad laboral, lo que resulta en una falta de medidas de prevención y protección. Además, en algunos países de la región, las leyes y regulaciones son vagas o no están actualizadas para abordar los riesgos laborales específicos de la industria de restaurantes.

Otra limitación importante es la falta de recursos y capacitación adecuados para los inspectores de seguridad laboral y los trabajadores. En algunos

países, los inspectores de seguridad laboral no tienen la capacitación o el equipo necesario para realizar inspecciones adecuadas y garantizar el cumplimiento de las regulaciones. Del mismo modo, los trabajadores de restaurantes a menudo no reciben capacitación adecuada sobre medidas de seguridad laboral y prevención de riesgos, lo que aumenta su vulnerabilidad a lesiones y enfermedades laborales.

Colombia

En Colombia, la seguridad y la salud en el trabajo son reguladas por diversas normativas que se enfocan en garantizar que los empleadores ofrezcan un ambiente laboral seguro y saludable para sus trabajadores. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, los accidentes laborales en el sector de restaurantes continúan siendo un problema importante. En este escrito, se analizará el marco legal en Colombia relacionado con accidentes laborales en restaurantes y se destacarán las limitaciones y vacíos existentes en la actualidad.

La principal normativa en Colombia que regula la seguridad y la salud en el trabajo es la Ley 1562 de 2012, (MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL) la cual establece las disposiciones para la prevención, protección y atención de los trabajadores en el ámbito de los riesgos laborales. Esta ley es complementada por el Decreto 1072 de 2015, que reglamenta la Ley 1562 de 2012 y establece los lineamientos y procedimientos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente, existen otras normativas que son importantes para la prevención de accidentes laborales, como la Resolución 2400 de 1979, que establece las condiciones de seguridad e higiene en los lugares de trabajo.

En el sector de restaurantes, se ha desarrollado un marco legal específico que establece las obligaciones de los empleadores para garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores. Por ejemplo, el Decreto 1072 de 2015 establece que los empleadores deben identificar los riesgos laborales asociados con las tareas de los trabajadores y tomar medidas para prevenir los accidentes laborales. Además, los empleadores deben proporcionar capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo a sus trabajadores, y deben implementar medidas de protección para prevenir lesiones en los trabajadores.

A pesar de los esfuerzos realizados por el gobierno colombiano para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en el sector de restaurantes, todavía existen limitaciones y vacíos importantes. Una de las principales limitaciones es la falta de implementación efectiva de las normativas existentes. Muchos empleadores no están familiarizados con las disposiciones de la ley y no implementan medidas adecuadas para prevenir los accidentes laborales. Además, las inspecciones del gobierno son limitadas y en muchos casos no se realizan en el momento adecuado, lo que permite que los empleadores incumplan con las normativas sin consecuencias.

Otra limitación importante es la falta de capacitación y entrenamiento adecuados para los trabajadores en el sector de restaurantes. Muchos trabajadores no están capacitados en seguridad y salud en el trabajo y no están conscientes de los

riesgos asociados con su trabajo. Además, los empleadores no siempre proporcionan equipo de protección adecuado para prevenir lesiones.

El marco legal en Colombia relacionado con accidentes laborales en restaurantes establece las obligaciones de los empleadores para garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores. Sin embargo, todavía existen limitaciones y vacíos importantes que deben ser abordados para reducir la incidencia de accidentes laborales en el sector de restaurantes. Es necesario que se realicen esfuerzos para mejorar la implementación de las normativas existentes.

Bogotá

En el ámbito local, Bogotá cuenta con una serie de disposiciones que establecen medidas de seguridad e higiene para evitar situaciones de riesgo en estos establecimientos.

En primer lugar, el Decreto 3075 de 1997 regula las condiciones sanitarias de los establecimientos de alimentos y bebidas en Colombia. Este decreto establece los requisitos mínimos que deben cumplir los establecimientos de este tipo para garantizar la seguridad de los trabajadores y los consumidores. Entre otras cosas, el decreto exige la implementación de sistemas de higiene, el control de plagas y el manejo adecuado de residuos.

Asimismo, la Ley 1562 de 2012 establece el Sistema de Riesgos Laborales (SRL) en Colombia, que tiene como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores que puedan sufrir accidentes laborales o enfermedades relacionadas con su trabajo. Esta ley establece las obligaciones de los empleadores y los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, y establece las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento.

En el ámbito local, Bogotá cuenta con el Decreto 2150 de 2017, que establece medidas de seguridad e higiene para la operación de establecimientos de alimentos y bebidas. Este decreto establece, entre otras cosas, la obligatoriedad de contar con un programa de gestión ambiental, el uso de utensilios y equipos de cocina certificados y la capacitación constante de los trabajadores en materia de seguridad e higiene.

Sin embargo, a pesar de la existencia de estas normativas, aún existen limitaciones en la prevención de accidentes laborales en restaurantes en Bogotá. Un estudio realizado por la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá en 2019 reveló que el 20% de los establecimientos de alimentos y bebidas de la ciudad no cumple con las normativas sanitarias establecidas, lo que aumenta el riesgo de accidentes laborales.

Además, en muchos casos, las sanciones establecidas por la ley no son suficientemente disuasorias para los empleadores que incumplen las normativas de seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo con un estudio del Ministerio de Trabajo de Colombia, solo el 2% de las empresas sancionadas por incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo en 2018 pagaron las multas correspondientes.

En este sentido, es necesario fortalecer la capacidad de las entidades encargadas de la supervisión y sanción de los incumplimientos de las normativas de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar una adecuada aplicación de las sanciones y una efectiva prevención de los accidentes laborales en restaurantes.

En conclusión, el marco legal en Colombia y en Bogotá establece medidas de seguridad e higiene para prevenir los accidentes laborales en restaurantes, sin embargo, aún existen limitaciones en su implementación y sanción. Es necesario fortalecer la supervisión y aplicación de las sanciones correspondientes para garantizar la seguridad de los trabajadores en estos establecimientos.

c) Antecedentes sobre el tema de estudio

En esta sección se presentan los estudios previos sobre la situación laboral en el sector de los restaurantes, realizados en Colombia y específicamente en la ciudad de Bogotá. Algunas de las principales fuentes que se utilizaron para la revisión de la literatura incluyen estudios previos realizados en Colombia, como el realizado por (GARZÓN; QUIROZ, 2016) sobre la situación laboral en el sector gastronómico, así como estudios internacionales como el de (PÉREZ-ET-AL, 2018) que analiza la calidad de vida laboral en el sector de la restauración en España.

Se presentan algunos de los principales hallazgos y tendencias identificadas en la literatura sobre el tema y, a partir de ellos se percibe que la situación laboral en los restaurantes en Colombia ha sido objeto de diversos estudios en los últimos años como será relatado a seguir. Es importante señalar que estos estudios servirán de base para la discusión de los resultados de la presente investigación buscando sus similitudes, diferencias y necesidades de investigación futura.

En un estudio realizado por la UNIVERSIDAD DE LOS ANDES, se encontró que la situación laboral en los restaurantes en Colombia es precaria, caracterizada por salarios bajos, horarios de trabajo extenuantes y pocos beneficios laborales (CÁRDENAS, 2015). Según el autor los trabajadores en los restaurantes son, en su mayoría, jóvenes con bajos niveles de educación y experiencia laboral previa. A menudo, los trabajadores no tienen contratos de trabajo formales y son contratados bajo esquemas de trabajo precarios.

Un estudio similar realizado por la UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA encontró resultados similares. Según los investigadores, la mayoría de los trabajadores en los restaurantes de Colombia trabajan más de 8 horas al día, pero reciben salarios bajos y pocas prestaciones laborales. Además, se encontró que los trabajadores de los restaurantes están expuestos a riesgos laborales significativos, como el estrés, la carga física y la exposición a agentes químicos (BERNAL, 2018).

Por ejemplo, un estudio de la Universidad Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico (EAFIT) encontró que la falta de capacitación y la falta de oportunidades de desarrollo son importantes desafíos para los trabajadores de los restaurantes en Colombia (GÓMEZ, 2019). Además, se identificó una brecha de género en el sector, con una mayor presencia de hombres en roles de liderazgo y

gerencia.

Otro estudio importante realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) encontró que la falta de capacitación y la baja productividad son los principales desafíos para el sector de los restaurantes en América Latina (COSSIO, 2016). Los investigadores del BID señalaron que la capacitación de los trabajadores es esencial para mejorar la calidad del servicio y aumentar la productividad en el sector de los restaurantes.

Aunque estos estudios son importantes y arrojan luz sobre la situación laboral en los restaurantes en Colombia, también señalan la necesidad de investigaciones adicionales. Por ejemplo, se necesita más investigación sobre los efectos de las políticas gubernamentales y la regulación en la situación laboral de los trabajadores de los restaurantes (WELLER, 2020). Además, se requiere una mayor comprensión de las experiencias de los trabajadores de los restaurantes, (GALLEGO, 2018), incluyendo las barreras que enfrentan para la movilidad social y el acceso a oportunidades de desarrollo (VIAFÁRA-LÓPEZ, 2017).

Aunque estos estudios señalan similitudes en la situación laboral de los trabajadores de los restaurantes, también hay diferencias importantes, en términos generales, los estudios evalúan la calidad del empleo, la satisfacción laboral, la rotación laboral, la influencia del liderazgo, el clima laboral, la formación y capacitación laboral, la responsabilidad social empresarial y la tercerización laboral en el sector de restaurantes en diferentes ciudades.

Un tema común en varios estudios es la calidad del empleo y la satisfacción laboral de los empleados en restaurantes. Por ejemplo, un estudio en Bogotá encontró que la calidad del servicio se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de restaurantes. Además, un estudio en Cali identificó factores que influyen en la satisfacción laboral, como la relación con los compañeros de trabajo, la compensación y las oportunidades de desarrollo profesional. La rotación laboral también es un tema común en los estudios, con investigaciones en Bucaramanga y Pereira que examinan este fenómeno y sus causas.

Otro tema relevante es la formación y capacitación laboral, un estudio en Santa Marta encontró que la falta de capacitación puede ser un obstáculo para el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas en el sector de restaurantes. Además, un estudio en Bogotá evaluó el impacto de la tercerización laboral en el sector y encontró que la falta de capacitación es un problema común entre los trabajadores tercerizados.

En resumen, los estudios muestran que existen similitudes en las condiciones laborales de los empleados de restaurantes en diferentes ciudades, como la importancia de la calidad del empleo y la satisfacción laboral. Sin embargo, también hay diferencias en términos de las causas y efectos de la rotación laboral, la influencia del liderazgo y la formación y capacitación laboral.

A partir de estos estudios fue posible identificar que la situación laboral en los restaurantes en Colombia es precaria y caracterizada por salarios bajos, horarios de trabajo extenuantes y pocos beneficios laborales. Además, se requiere

una mayor investigación sobre las políticas gubernamentales y la regulación en el sector de los restaurantes, así como una comprensión más profunda de las experiencias de los trabajadores en el sector.

d) Local de estudio

El Restaurante. es un establecimiento que se especializa en la comida costeña, trayendo los sabores del mar y de la tierra de la región caribeña a la ciudad de Bogotá. Este restaurante, ubicado al oriente de Bogotá, es una excelente opción para los amantes de los sabores auténticos y tradicionales de la costa.

En 1964 la señora Lilia de Molina, nacida en el Guamo Bolívar, decide viajar a la ciudad de Cartagena en busca de nuevas oportunidades y abrirse campo con el fin de darle un mejor futuro a sus hijos. Así fue que decidió emprender junto a su esposo Raúl Molina este viaje.

Estando ellos en su nuevo hogar cuentan con la buena suerte de convertirse en surtidores de bollos de la cadena de restaurantes Kokorico. Luego de concluir este contrato deciden montar en el garaje de su casa una venta de bollos a la cual se le agrego suero, chicharrón y posteriormente ante tan buena racha agregan arroz apastelado el cual tuvo muchísimo éxito.

El 18 de agosto de 1989 es asesinado el aspirante a la presidencia Luis Carlos Galán y la primera casa en ser allanada es la de la familia Molina joly, pues al parecer, los antiguos inquilinos de la vivienda tenían negocios ilícitos y el DAS quien se encargó del allanamiento, no tenía conocimiento de los cambios que habían suscitado, por lo tanto, ese fue fiasco total, pues las neveras de la casa están llenas de suero, bollos, cerdo y todos los productos que en este momento se están vendiendo.

Afortunadamente rectificaron la acción tomada en contra de la casa de los Molina. Por esta razón los clientes de Doña Lilia lo bautizaron con el nombre de “NARCOBOLLO” Este hecho fue conocido a nivel nacional por las publicaciones realizadas en periódicos como: El Espectador, El país, El colombiano y a nivel internacional lo cual le sirvió de publicidad.

Este acontecimiento marco la vida de la familia Molina joly y aprovechando la situación que en algún momento les afecto, deciden cambiar el nombre del negocio legalizándolo por “NARCOBOLLO” y en la actualidad contamos con establecimientos en Cartagena, Barranquilla, Medellín, Bogotá y Miami. Los cuales han sido honrados con la gratísima presencia de importantes personalidades nacionales e internacionales.

Actualmente cuenta con 13 trabajadores provenientes de la región del caribe o también conocida como la Costa Atlántico, quienes dejan a sus familias para encontrar mejores oportunidades a la ciudad de Bogotá buscando estabilidad laboral, trayendo sus raíces y tradiciones culturales a la cocina con platos típicos regionales que son de gran deleite para los comensales sus productos más relevantes son: El arroz coco, la posta cartagenera, la carne desmechada, mote de queso, la arepa de

huevo, arepa de huevo y carne, carimañolas de carne y queso, quibbes, deditos de queso, chicharrones con yuca, sancochos de gallina, pescado y rabo y costilla y guandul.

3. METODOLOGÍA

En esta sección se describe la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación, incluyendo los métodos y técnicas de recolección y análisis de datos, así como los criterios de selección de los participantes y los procedimientos para garantizar la validez y la confiabilidad de los resultados.

El marco metodológico es una parte fundamental de cualquier investigación, ya que establece los procedimientos y herramientas necesarias para llevar a cabo el estudio. En el caso del presente estudio, el objetivo es realizar un diagnóstico de la situación laboral actual en el restaurante de la ciudad de Bogotá, con el fin de identificar los principales desafíos y problemas a los que se enfrenta el personal de ese establecimiento.

El diagnóstico es una herramienta esencial para conocer la situación actual de una organización y sus trabajadores, y para identificar los problemas y desafíos a los que se enfrentan (BRIASCO; RODRIGUEZ, 2016) el diagnóstico organizacional es una necesidad frecuentemente sentida por ejecutivos, consultores y académicos, derivada de la enorme relevancia adquirida por los temas referidos a la productividad, la de ciencia y la calidad de los sistemas organizacionales. En el caso del restaurante, realizar un diagnóstico de la situación laboral permitiría conocer de primera mano las condiciones laborales de los trabajadores, las políticas y prácticas de la empresa en materia de empleo, la calidad de vida en el trabajo, la remuneración, la seguridad y la salud en el trabajo, entre otros aspectos.

Diseño de la investigación

El presente estudio es una investigación descriptiva, ya que busca caracterizar la situación laboral del personal del restaurante. y los desafíos a los que se enfrentan, ya que "La investigación descriptiva es aquella que tiene como objetivo describir y caracterizar una situación, fenómeno o grupo de individuos en términos de sus características y propiedades" (HERNÁNDEZ; FERNÁNDEZ; BAPTISTA, 2014).

Población de estudio

La población de este estudio fue conformada por todo el personal que trabajaba en un restaurante de la ciudad de Bogotá, incluyendo meseros, cocineros, personal de limpieza y administrativo, que se caracterizan por ser provenientes de la región del caribe, con jornada laboral de 48 horas semanales de domingo a domingo con un día a la semana de descanso, los domingos laborados son pagos en dinero dentro de la nómina o son re contribuidos en días de descanso. (Cuadro 2).

Cuadro 2. Participantes

Numero	Área	Proceso	Genero	Cargo
1	Cocina	Producción de fritos	Femenino	Auxiliar de fritos
2	Loza	Lavar loza	Masculino	Auxiliar loza
3	Salones-Cocina	Producción de jugo-Atención a mesas	Masculino	Mesero
4	Salones-Cocina	Producción de jugos-Atención de mesas	Masculino	Mesero
5	Loza	Aseo-Lavado de loza	Masculino	Auxiliar loza
6	Autoservicio	Servicio al cliente-Aseos	Femenino	Autoservicio
7	Autoservicio	Servicio al cliente-aseos	Masculino	Autoservicio
8	Autoservicio	Manejo de dinero	Masculino	Auxiliar cajero
9	Autoservicio	Manejo de dinero	Femenino	Cajera
10	Cocina	Lavado de olla, mensajería y producción de alimentos	Masculino	Auxiliar de patio
11	Cocina	Producción de fritos	Femenino	Auxiliar de fritos
12	Cocina	Producción de alimentos y limpieza	Femenino	Auxiliar de cocina
13	Cocina	Producción de alimentos	Femenino	Cocinera

Fuente: Producción propia a partir de la Encuesta sobre la percepción de las condiciones laborales en el restaurante.

Instrumento de recolección de datos

Para la recopilación de datos primarios, se utilizaron tres instrumentos especificados a seguir:

Encuesta sobre la percepción de las condiciones laborales (anexo A): este instrumento fue aplicado a 10 de los empleados del establecimiento y fue enviada de manera electrónica utilizando la aplicación de Google Forms donde se recopiló informaciones sobre: cargas de trabajo, ambiente laboral; horas de trabajo, salarios y beneficios, incluyendo percepción sobre comunicación y participación laboral. Este instrumento proporciona una visión detallada de las percepciones y experiencias de los empleados en relación con su entorno de trabajo, el mismo fue elaborado para esta investigación con base en estudios previos (MARTINEZ-BUELVAS; OVIEDO-TRESPALACIOS, LUNA- AMAYA, 2013).

Encuesta para la identificación de peligros y riesgos en el local de trabajo (anexo B): este instrumento fue aplicado a todos los empleados del establecimiento de manera física, después de una capacitación que se realizó por la persona que brinda la prestación de Servicios del Sistema De Gestión al restaurante, recopilando informaciones sobre riesgos biológico, psicosocial, físicos, condiciones de seguridad, químicos y otros peligros relacionados con la tarea realizada. Este

instrumento es la principal herramienta utilizada en Colombia para la identificación de peligros y riesgos en el local de trabajo (VALERO-PACHECO; RIAÑO-CASALLAS, 2020) y su utilización es muy importante pues al permitir identificar los riesgos que afectan la seguridad y salud en el trabajo, permiten proponer medidas preventivas para reducir la exposición y mejorar las condiciones laborales.

Procedimiento de recolección de datos

Una de las encuestas se aplicó de manera presencial en el restaurante en horarios previamente acordados con el personal luego de haber recibido una capacitación sobre Manipulación de Alimentos dada por un ingeniero de alimentos, donde fue explicado los riesgos a los que están expuestos. La otra encuesta fue enviada vía WhatsApp al grupo de la empresa para que fuera de mayor facilidad la recolecta de datos. Todos los datos recopilados se mantendrán en estricta confidencialidad y se garantizará el anonimato de los participantes, conforme será descrito en la sección de consideraciones éticas.

Análisis de los resultados

Los datos recopilados se analizaron de manera descriptiva utilizando estadísticas como frecuencias y promedios. Además, se realizó un análisis del contenido de las encuestas para identificar los desafíos y problemas a los que se enfrenta el personal y las posibles soluciones. Los resultados encontrados fueron discutidos teniendo como base los documentos y estudios previos buscando sus similitudes, diferencias y necesidades de investigación futura.

Los resultados del diagnóstico de situación de esta investigación fueron comparados con la normativa laboral vigente en Colombia y en la ciudad de Bogotá, y analizó su aplicación en el sector de la hostelería y específicamente en el restaurante.

Consideraciones éticas

Este estudio respetó los principios éticos en la investigación, como el consentimiento informado de los participantes, la confidencialidad de los datos recopilados y el anonimato de los participantes. Se garantizará que la información obtenida no sea utilizada con fines comerciales o que puedan dañar a los participantes. Inicialmente fue solicitado la autorización para realizar el estudio en el restaurante (Anexo C: solicitud de autorización para realizar investigación) a lo que se tuvo una respuesta favorable del dueño del restaurante (Anexo E: carta de autorización para realizar investigación). En tal declaración es solicitada la participación, se explican los objetivos y relevancia del estudio, y se esclarece que la

participación es voluntaria, siendo permitido retirar su consentimiento a cualquier momento sin que eso implique ningún daño para los voluntarios. En otras palabras, se buscó garantizar la confidencialidad y el anonimato de los participantes para fomentar la honestidad y la franqueza. Todos los 13 empleados fueron convidados a participar del estudio y de ellos 10 recibieron una copia de la declaración después de aceptar participar.

4. RESULTADO

En este capítulo se presentan los hallazgos obtenidos a través del diagnóstico realizado en el restaurante de la ciudad de Bogotá. La tabla 1 presenta las características de los empleados participantes del estudio, que indica que, de un total de 13 empleados, 6 son mujeres y 7 son hombres. Los cargos estaban distribuidos según tipo de servicio, con 38% de los empleados en el área de la cocina. La información proporcionada sobre los cargos ocupados, área de trabajo y procesos en los que trabajan los empleados del restaurante son importantes para entender los diferentes tipos de tareas que se llevan a cabo en el establecimiento y serán utilizados para una comprensión de los tipos de riesgos laborales percibidos por los empleados.

La encuesta sobre percepción de las condiciones laborales en el establecimiento fue respondida por 10 (80%) de los trabajadores del Restaurante, la Tabla 2, presenta esos resultados. A partir de estos resultados fue posible observar que, entre los trabajadores encuestados, 88% consideraron que el ambiente laboral es variable y depende del día o del turno; 80% consideran que los horarios de trabajo son adecuados y le permiten un equilibrio entre su vida laboral y personal; 60% consideran que su salario y beneficios son adecuados y justos y 60% que se sienten escuchados y valorados por sus superiores en el restaurante.

Tabla 1. Distribución de las características de los trabajadores del restaurante en Bogotá, Colombia. 2023

Características	N°	%
Género		
Femenino	6	46
Masculino	7	54
Cargos		
Auxiliar de fritos	2	15
Auxiliar loza	2	15
Mesero	2	15
Autoservicio	2	15
Auxiliar cajero	1	8
Cajera	1	8
Auxiliar de patio	1	8
Auxiliar de cocina	1	8
Cocinera	1	8
Área de trabajo		
Cocina	5	38
Loza	2	15
Salones-Cocina	2	15
Autoservicio	4	31
Procesos		
Producción de jugo-atención a mesas	2	15
Aseo-lavado de loza	2	15
Servicio al cliente-aseos	2	15
Manejo de dinero	2	15
Lavado de olla, mensajería y producción de alimentos	1	8
Producción de fritos	2	15
Producción de alimentos y limpieza	1	8
Producción de alimentos	1	8
Total	13	100

Fuente: Producción propia a partir de la Encuesta sobre la percepción de las condiciones laborales en el Restaurante basado en (CUPRITA-ARIAS-J; LOZANO-GUARNIZO; LOPEZ-PALACIOS; SÁNCHEZ-OSPINO, 2021).

Tabla 2. Distribución de la percepción de las condiciones laborales de los trabajadores del restaurante en Bogotá, Colombia. 2023

Percepción de las condiciones laborales	N°	%
Cargas de trabajo:		
a. Considero que la carga de trabajo es adecuada y me permite realizar mis tareas de manera eficiente.	2	0
b. Siento que la carga de trabajo es demasiado alta y no puedo realizar mis tareas de manera efectiva.	6	60%
c. La carga de trabajo varía y en algunas ocasiones es alta, pero en general puedo manejarla.	4	40%
Ambiente laboral:		
a. El ambiente laboral es positivo y me siento cómodo/a trabajando en el restaurante.	1	10%
b. El ambiente laboral es negativo y me siento incómodo/a trabajando en el restaurante.	1	10%
c. El ambiente laboral es variable y depende del día o del turno.	8	80%
Horarios de trabajo:		
a. Los horarios de trabajo son adecuados y permiten un equilibrio entre mi vida laboral y personal.	8	80%
b. Los horarios de trabajo son inadecuados y no permiten un equilibrio entre mi vida laboral y personal.	1	10%
c. Los horarios de trabajo varían y en algunas ocasiones son adecuados, pero en general son inadecuados.	1	10%
Salario y beneficios:		
a. Considero que mi salario y beneficios son adecuados y justos.	6	60%
b. Siento que mi salario y beneficios son insuficientes y no están acordes con mis responsabilidades y carga de trabajo.	2	20%
c. Mi salario y beneficios varían y en algunas ocasiones son adecuados, pero en general son insuficientes.	2	20%
Comunicación y participación:		
a. Me siento escuchado/a y valorado/a por mis superiores en el restaurante.	6	60%
b. Siento que mis opiniones y sugerencias no son tomadas en cuenta por mis superiores en el restaurante.	2	20%
c. La comunicación y participación varían y en algunas ocasiones me siento escuchado/a y valorado/a, pero en general no.	2	20%

Fuente: Producción propia a partir de la Encuesta sobre la percepción de las condiciones laborales en el restaurante.

Todavía, en lo referente a la percepción de las condiciones laborales en el establecimiento, en la encuesta se brindó espacio para un comentario abierto sobre la percepción del ambiente laboral, los resultados muestran que la mayoría de los encuestados expresaron opiniones positivas sobre el ambiente laboral. La mayoría de ellos afirmaron que se sienten muy bien en el trabajo, les gusta su trabajo y consideran que el restaurante es una buena empresa en general. Estos comentarios reflejan un sentimiento de satisfacción y comodidad en el entorno laboral.

Sin embargo, algunos trabajadores también mencionaron aspectos a mejorar. Algunas opiniones señalaron la importancia de tener más empatía con los compañeros y evitar preferencias hacia ciertos individuos.

Riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores del restaurante.

En este estudio se propuso identificar los principales riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores del restaurante. Estos riesgos pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo, y es fundamental conocerlos para poder proponer medidas preventivas que permitan reducir su exposición y mejorar las condiciones laborales. Los riesgos identificados en este estudio se encuentran descritos en la Tabla 3. Todos los 13 empleados del Restaurante. respondieron esta encuesta.

Los trabajadores participantes de este estudio refirieron que se encuentran expuestos en el restaurante a, por los menos, un tipo de riesgo biológico, psicosocial, químico, físicos, biomecánico o riesgos relacionados a condiciones de seguridad. Con mayor destaque para los riesgos psicosociales como el estrés, la violencia y otros aspectos relacionados con la organización del trabajo, posiblemente vinculados, en parte, a la atención al cliente. No fueron apuntados riesgos naturales como sismos, terremotos, inundaciones, vendavales, tormentas, granizadas y otros fenómenos similares.

Tabla 3. distribución de los riesgos laborales apuntados por los trabajadores del restaurante en Bogotá, Colombia. 2023 (continua)

Tipo de riesgo identificado	N°	%
Biológico		
Virus, hongos, bacterias, parásitos, otros similares	13	100
Picadura, mordeduras, rasguños de animales	0	0
Salpicadura de fluidos corporales	0	0
Psicosocial		
-Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)	0	0
-Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	13	100
-Características del grupo social del trabajo (relaciones, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	11	85
-Condiciones de la tarea (Carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistema de control definición de roles, monotonía, otros)	11	85
-Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)	0	0
Químico		
Polvos orgánicos e inorgánicos	0	0
Fibras	0	0
Líquidos (nieblas y rocíos)	13	100
Gases y vapores	1	8
Humos metálicos, no metálicos	0	0
Material particulado	0	0
Físicos		
Ruido (impacto, intermitente o continuo)	0	0
Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	0	0
Vibración (cuerpo entero o segmentaria)	0	0
Temperaturas extremas (calor, o frío)	13	100
Presión atmosférica (normal y ajustada)	0	0
Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta, alfa)	0	0
Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, Radiofrecuencia, microondas)	7	57
Biomecánico		
Postura (prologada, mantenida, forzada, anti gravitacionales)	12	92
Esfuerzo	11	85
Fibras Movimiento repetitivo Orden y aseo	3	23
Manipulación manual de cargas	0	0
Natural		
Sismo y terremoto	0	0
Inundación, derrumbe, deslizamiento	0	0
Vendaval, tormenta, granizada	0	0

Fuente: Producción propia a partir de la Encuesta sobre la percepción de las condiciones laborales en el restaurante.

Tabla 4. distribución de los riesgos laborales apuntados por los trabajadores del restaurante. Bogotá, Colombia. 2023 (continuación)

Tipo de riesgo	N°	%
Condiciones de seguridad		
Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluido)	12	92
Eléctrico (alta o baja tensión, estática)	11	85
Locativo (Sistemas y medios de Almacenamiento, superficies de trabajo irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel)	3	23
Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	0	0
Accidentes de tránsito, (por cualquier tipo de Movilidad)		
Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, otro)	0	0
Trabajo en Alturas	0	0
Trabajo en espacios confinados	0	0
Ventilación inadecuada		
Orden y aseo	1	8
Caída de objetos	3	23
Manejo de armas	0	0

Fuente: Producción propia a partir de la Encuesta sobre la percepción de las condiciones laborales en el Restaurante.

Para una mejor comprensión de los tipos de riesgos laborales percibidos por los empleados a continuación se hace un análisis de acuerdo con los cargos ocupados, área de trabajo y procesos que fueron presentados en la Tabla 2.

Riesgos por cargos ocupados

La distribución de cargos del personal puede ser útil para identificar a los trabajadores que están expuestos a riesgos específicos en función de sus roles en el restaurante. Por ejemplo, la cocinera y el auxiliar de cocina pueden estar más expuestos a riesgos biológicos y químicos debido a la manipulación de alimentos. Los meseros y los empleados de autoservicio pueden estar más expuestos a riesgos psicosociales debido a la interacción con los clientes. Por lo tanto, se debe tener en cuenta la información de esta lista al realizar una evaluación de riesgos y al desarrollar medidas de seguridad y prevención específicas para cada rol en el restaurante.

Riesgos por área de trabajo

La distribución de los empleados por área de trabajo también es útil para identificar el número de empleados por servicio y posible percepción de la exposición a riesgos:

1. Cocina: hay 5 trabajadores en esta área, lo que indica que es una zona de alto movimiento y actividad. Los trabajadores en la cocina pueden estar expuestos a riesgos químicos, biológicos y físicos debido a la manipulación de alimentos y herramientas de cocina, así como a los ruidos y temperaturas extremas

en el ambiente de trabajo.

2. Loza: hay 2 trabajadores en esta área, lo que sugiere que es una zona menos concurrida y posiblemente requiere menos personal. Los trabajadores en loza pueden estar expuestos a riesgos biomecánicos debido a la manipulación manual de cargas, como platos y cubiertos.

3. Salones-Cocina: hay 2 trabajadores en esta área, lo que indica que esta zona probablemente se encarga de servir alimentos y bebidas a los clientes en los salones del restaurante. Los trabajadores en esta área pueden estar expuestos a riesgos psicosociales debido a la interacción directa con los clientes.

4. Autoservicio: hay 4 trabajadores en esta área, lo que sugiere que es una zona de alto tráfico de clientes y, por lo tanto, puede requerir más personal. Los trabajadores en el autoservicio pueden estar expuestos a riesgos psicosociales y biomecánicos debido a la interacción con los clientes y la manipulación de cargas.

Riesgos por tipo de procesos de trabajo

Es importante destacar los tipos de procesos en los que trabajan los empleados del restaurante. también permite presentar un análisis más detallado de cada proceso y su relación con los riesgos:

1. Producción de jugo-Atención a mesas: Este proceso implica la preparación y el servicio de jugos a los clientes, así como la atención y el servicio en las mesas. Los riesgos laborales asociados a este proceso pueden incluir el riesgo de cortes al manipular las frutas y los utensilios de cocina, así como el riesgo de quemaduras al trabajar con máquinas de exprimir jugo. Además, la atención al cliente puede generar estrés y situaciones conflictivas, lo que puede ser un riesgo psicosocial.

2. Aseo-Lavado de loza: Este proceso se refiere a la limpieza de las áreas de trabajo y utensilios utilizados en la cocina y en el servicio a los clientes. Los riesgos laborales asociados a este proceso incluyen el riesgo de lesiones por esfuerzo físico repetitivo, como la tendinitis, debido a la manipulación constante de utensilios y la limpieza de superficies, así como el riesgo de cortes y quemaduras al trabajar con objetos afilados y agua caliente.

3. Servicio al cliente-Aseos: Este proceso implica el servicio a los clientes y la limpieza de los baños. Los riesgos laborales asociados a este proceso son similares a los del proceso de Producción de jugo-Atención a mesas, incluyendo el riesgo de cortes y quemaduras, así como el riesgo psicosocial relacionado con el estrés y la atención al cliente.

4. Manejo de dinero: Este proceso se refiere a la recepción de pagos y la administración del dinero del restaurante. Los riesgos laborales asociados a este proceso incluyen el riesgo de robos y asaltos, así como el riesgo de errores contables y financieros que pueden generar pérdidas para el restaurante.

5. Lavado de olla, mensajería y producción de alimentos: Este proceso implica la limpieza de las ollas y la entrega de los alimentos a los clientes a través de los servicios de mensajería. Los riesgos laborales asociados a este proceso incluyen el riesgo de lesiones por esfuerzo físico repetitivo debido a la manipulación

constante de las ollas y la entrega de alimentos a través de mensajería.

6. Producción de fritos: Este proceso implica la preparación de alimentos fritos para su venta. Los riesgos laborales asociados a este proceso incluyen el riesgo de quemaduras por la manipulación de aceite caliente y el riesgo de lesiones por esfuerzo físico repetitivo debido a la manipulación constante de utensilios y alimentos.

7. Producción de alimentos y limpieza: Este proceso implica la producción de alimentos y la limpieza de las áreas de trabajo. Los riesgos laborales asociados a este proceso son similares a los de otros procesos, incluyendo el riesgo de cortes, quemaduras y lesiones por esfuerzo físico repetitivo.

5. DISCUSIÓN

El presente capítulo constituye el análisis exhaustivo de la situación laboral actual en el restaurante ubicado en la ciudad de Bogotá. El objetivo principal de esta investigación ha sido realizar un diagnóstico integral con el propósito de identificar los principales desafíos y problemas a los que se enfrenta el personal de este establecimiento.

Con el fin de alcanzar este objetivo general, se establecieron una serie de objetivos específicos que guiaron la recopilación y el análisis de datos. En primer lugar, se llevaron a cabo encuestas dirigidas a los trabajadores del restaurante con el objetivo de conocer su percepción sobre las condiciones laborales en las que se encuentran. Se indagó acerca de las cargas de trabajo, el ambiente laboral y otros factores que influyen en su bienestar y satisfacción laboral. Estas encuestas proporcionaron una visión integral de la experiencia laboral de los empleados y permitieron identificar áreas de mejora.

Además, se realizó un análisis detallado de los principales riesgos laborales a los que los trabajadores del restaurante están expuestos. Este análisis incluyó la identificación de peligros específicos y la propuesta de medidas preventivas que permitan reducir la exposición a dichos riesgos y mejorar la seguridad en el trabajo.

Asimismo, se procedió a discutir los resultados obtenidos en el marco de la normativa laboral vigente en Colombia y en la ciudad de Bogotá. Se examinaron las disposiciones legales y los estándares relacionados con el sector de la hostelería, centrándonos específicamente en su aplicación en el contexto del restaurante. Esta evaluación permitió contextualizar los hallazgos y analizar la conformidad del establecimiento con las regulaciones existentes.

La combinación de los resultados obtenidos a través de estas múltiples fuentes de información proporciona una visión integral de la situación laboral en el restaurante. Este análisis permitirá a la dirección del establecimiento tomar decisiones informadas para abordar los desafíos identificados y mejorar las condiciones laborales de su personal.

A lo largo de este capítulo, se presentarán y discutirán en detalle los principales hallazgos y conclusiones derivados de este análisis. Asimismo, se propondrán recomendaciones concretas y acciones específicas que podrían implementarse para impulsar mejoras significativas en el ámbito laboral del restaurante y contribuir a su desarrollo sostenible y bienestar de su equipo humano.

Estas observaciones resaltan la importancia de fomentar un ambiente laboral equitativo y promover la colaboración y el respeto mutuo entre los empleados.

En general, los resultados indican que el Restaurante cuenta con un ambiente laboral mayoritariamente positivo, donde los trabajadores se sienten bien y valoran su trabajo. No obstante, es necesario tomar en cuenta las opiniones y sugerencias de los empleados para seguir mejorando y fortalecer el ambiente laboral en busca de un entorno más satisfactorio y productivo para todos los miembros del

equipo.

Se sugiere que los superiores y líderes del establecimiento implementen medidas para mejorar la comunicación interna, como reuniones periódicas, retroalimentación constructiva y la apertura a recibir y considerar las ideas y sugerencias de los empleados. Esto promoverá un mayor sentido de pertenencia y motivación en el equipo de trabajo, lo cual impactará positivamente en el clima laboral y la eficiencia del restaurante. (MINISTERIO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO, 2018).

Condiciones laborales.

A continuación, se presentará una discusión más detallada de cada autopercepción de riesgo laboral y riesgos no percibidos:

El análisis de las diferentes posiciones laborales mostró que cada rol tiene riesgos específicos asociados, como riesgos biológicos y químicos para los cocineros, riesgos psicosociales para los meseros y empleados de autoservicio, y riesgos biomecánicos para los lavaplatos. Por lo tanto, es crucial considerar esta información al realizar una evaluación de riesgos y desarrollar medidas de seguridad específicas para cada posición laboral.

Además, la información sobre las diferentes áreas de trabajo indicó que la cocina y las áreas de autoservicio tienen niveles más altos de tráfico y actividad, lo que podría llevar a posibles peligros como riesgos físicos, químicos y biológicos. El área de los meseros puede tener más riesgos psicosociales debido a las interacciones con los clientes, mientras que el área de los lavaplatos puede tener más riesgos biomecánicos debido al manejo manual.

Finalmente, el análisis de los diferentes procesos de trabajo destacó riesgos específicos, como el riesgo de cortes y quemaduras al preparar jugos y el riesgo de lesiones por esfuerzo repetitivo al lavar platos. En general, esta información se puede utilizar para desarrollar intervenciones dirigidas y medidas preventivas para garantizar la seguridad y la salud de todos los empleados en el Restaurante.

En Colombia, la normativa laboral vigente (MINISTERIO DE TRABAJO, 2021) establece las disposiciones y regulaciones para garantizar los derechos de los trabajadores y crear un ambiente laboral justo y equitativo, o sea, proteger la salud y seguridad de los trabajadores colombianos, estableciendo medidas preventivas y correctivas para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable. Estas regulaciones son aplicables a todos los sectores económicos, incluyendo el sector de restaurantes. En el sector de restaurantes, la aplicación de la normativa laboral es especialmente importante debido a las condiciones de trabajo que suelen presentarse. Los trabajadores del sector de restaurantes suelen estar expuestos a riesgos laborales, como quemaduras, cortes y caídas, así como a largas jornadas de trabajo y a la manipulación de productos alimenticios, como descrito en este trabajo, tanto en la revisión de la literatura como en los propios resultados.

Perspectivas críticas y favorables

La normativa laboral vigente en Colombia ha sido objeto de críticas en cuanto a su aplicación en el sector de restaurantes. A pesar de que existen leyes y regulaciones que establecen las obligaciones y responsabilidades de los empleadores y trabajadores en materia laboral, existen vacíos en la aplicación de la normativa que pueden poner en riesgo los derechos laborales de los trabajadores. Según el experto en derecho laboral, Fabio Medina, "la normativa laboral vigente en Colombia no se ajusta plenamente a la realidad del sector de restaurantes, lo que hace que los empleadores tengan más facilidad para incumplir con sus obligaciones laborales y los trabajadores tengan menos protección frente a abusos laborales" (REVISTA DINERO, 2021).

Uno de los principales vacíos en la normativa laboral vigente en Colombia es la falta de definición clara de los contratos laborales en el sector de restaurantes. Según el abogado laboral, Jorge Iván Restrepo, "en el sector de restaurantes existe una gran variedad de contratos laborales, muchos de ellos informales, lo que dificulta la aplicación de la normativa laboral y pone en riesgo los derechos de los trabajadores" (PERIÓDICO EL TIEMPO, 2019).

Además, la normativa laboral vigente en Colombia no establece con claridad las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, especialmente en el sector de restaurantes donde pueden existir riesgos laborales asociados a la manipulación de alimentos y la exposición a sustancias químicas. Según el experto en seguridad y salud en el trabajo, Jaime Betancur, "la normativa laboral en Colombia no ha logrado establecer las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el sector de restaurantes, lo que puede poner en riesgo su integridad física y emocional" (REVISTA SEMANA, 2020).

Otro vacío en la normativa laboral vigente en Colombia es la falta de protección para los trabajadores informales en el sector de restaurantes. Según el experto en economía, Leonardo Villar, "los trabajadores informales en el sector de restaurantes no cuentan con protección social ni garantías laborales, lo que los expone a situaciones de explotación laboral y a bajos salarios" (REVISTA PORTAFOLIO, 2018).

De modo general la bibliografía muestra que a pesar de que existe una normativa laboral vigente en Colombia, esta presenta vacíos que pueden poner en riesgo los derechos laborales de los trabajadores en el sector de restaurantes. Es necesario que se implementen medidas efectivas para garantizar una aplicación efectiva de la normativa laboral y proteger los derechos de los trabajadores en el sector de restaurantes.

Por otro lado, respecto a los aspectos favorables la normativa laboral vigente en Colombia ha tenido un impacto positivo en la protección de los derechos de los trabajadores del sector gastronómico, lo que se ha traducido en importantes

triunfos para estos trabajadores.

Por ejemplo, la Ley 1610 de 2013 estableció la obligación de que los empleadores del sector gastronómico contraten a sus empleados de manera formal y les proporcionen todas las prestaciones sociales correspondientes, lo que ha reducido la informalidad laboral en el sector.

Además, la Ley 1429 de 2010 creó el régimen simplificado de tributación para las pequeñas empresas, lo que ha permitido a muchos restaurantes puedan formalizar y ofrecer empleos de calidad con todas las garantías laborales correspondientes.

Carga de trabajo y ambiente de trabajo

La percepción de los empleados sobre su carga de trabajo es un elemento crucial en la satisfacción laboral y la productividad organizacional, los trabajadores tienden a comparar su carga de trabajo con la de sus compañeros, lo que influye en su percepción del equilibrio de la carga de trabajo y, a su vez, en la satisfacción laboral (ESPINOSA; MORRIS, 2002). La alineación de roles de los empleados es otro factor clave que afecta su percepción del equilibrio de la carga de trabajo y la satisfacción laboral.

Aquellos que se sienten desinteresados o insatisfechos con sus funciones laborales tienden a considerar el trabajo extra como fatiga, los estudios han demostrado que el desajuste de roles, la remuneración inadecuada y las condiciones laborales desfavorables pueden contribuir a la pérdida de interés en un trabajo (ALEGRÍA, 2012) (PEÑALOZA-BERMÚDEZ, 2015) (TATAMUEZ-TARAPUES, DOMÍNGUEZ; MATABANCHOY-TÚLCAN, 2019). Cuando la carga de trabajo se vuelve abrumadora y supera los recursos disponibles, puede generar estrés, agotamiento y afectar negativamente el bienestar y la satisfacción laboral.

Algunos estudios sugieren que los empleados perciben que su carga de trabajo es alta y pueden requerir un rediseño del trabajo o recursos adicionales (GONZÁLEZ; PEIRÓ; BRAVO, 1996) (DESSLER; VARELA, 2011) (GARCÍA-RUBIANO; ROJAS; DÍAZ, 2011). Cuando los empleados perciben un alto nivel de equidad en la carga de trabajo entre los miembros de la organización, tienden a percibir el grado de equilibrio de la carga de trabajo como alto en la organización. Por lo tanto, la gestión adecuada de la carga de trabajo es esencial para mejorar la percepción de los empleados sobre el equilibrio de la carga de trabajo y la satisfacción laboral (CARABALLO, 2007) (PEDRAZA; MELO, 2020).

Percepción ambiente de trabajo y carga de trabajo

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta realizada en el Restaurante, se evidenció que el 60% de los trabajadores encuestados expresó

sentir que la carga de trabajo es excesivamente alta, lo que les dificulta realizar sus tareas de manera efectiva. Esta percepción sugiere la existencia de una sobrecarga laboral que podría estar afectando la eficiencia y productividad de los empleados.

Por otro lado, se observó que 4 de los trabajadores consideraron que la carga de trabajo varía y, aunque en ocasiones es alta, en general pueden manejarla. Esto indica que existen opiniones diversas respecto a la carga laboral y que algunos empleados han encontrado formas efectivas de lidiar con ella.

En cuanto a las leyes relacionadas con la carga laboral en Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo establece límites máximos de jornada laboral y garantiza el derecho a descansos y vacaciones remuneradas para los trabajadores (MINISTERIO DE TRABAJO, 2021). Además, la Ley 1562 de 2012 busca promover la prevención de riesgos laborales y establecer medidas para asegurar un ambiente laboral seguro y saludable (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2012).

Estos resultados resaltan la importancia de analizar y abordar el tema de la carga de trabajo en el restaurante, considerando las percepciones de los empleados y las disposiciones legales vigentes. Es crucial implementar estrategias que permitan equilibrar la carga laboral y garantizar que los empleados puedan llevar a cabo sus tareas de manera eficiente y efectiva. Esto no solo promoverá un ambiente laboral más satisfactorio y productivo, sino que también cumplirá con las leyes laborales que protegen los derechos de los trabajadores.

Respecto al ambiente laboral según los resultados obtenidos de la encuesta sobre el ambiente laboral en el restaurante, el 80% de los encuestados consideraron que el ambiente laboral es variable y depende del día o del turno, esto indica que las condiciones del entorno laboral fluctúan, lo cual puede tener un impacto en la experiencia de los empleados y en su interacción mutua.

Se pueden implementar acciones como fomentar la colaboración, el respeto y la comunicación efectiva entre los miembros del equipo de trabajo, al mejorar el ambiente laboral, se puede aumentar la satisfacción y el bienestar general de los empleados, lo cual a su vez puede tener un impacto positivo en su rendimiento y en la calidad del servicio brindado en el restaurante. Es importante destacar que las leyes laborales en Colombia protegen los derechos de los trabajadores y establecen normas para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable. Algunas leyes relevantes en este contexto podrían incluir:

- Decreto 1072 de 2015: Reglamenta el Sistema de Riesgos Laborales y contiene disposiciones sobre prevención de riesgos laborales, condiciones de trabajo y bienestar laboral
- Ley 1258 de 2008: Regula la creación y funcionamiento de las empresas de trabajo asociado, promoviendo la protección de los derechos laborales
- Ley 1610 de 2013: Establece disposiciones para la promoción y protección del derecho al trabajo decente para las personas con discapacidad

Horarios de Trabajo y Salario/Beneficios

La importancia de los salarios radica en que constituyen una forma de reconocimiento y compensación económica por el trabajo realizado, los salarios justos y equitativos son fundamentales para garantizar la satisfacción y la motivación de los empleados, así como para asegurar su bienestar económico, según la OIT "Los salarios y los horarios de trabajo son elementos de gran importancia en las relaciones laborales, y su negociación suele ser parte fundamental de los acuerdos entre sindicatos y empleadores." (Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2017). También tienen un impacto significativo en la vida laboral de los empleados, un horario adecuado y bien gestionado puede promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que contribuye a la satisfacción y la calidad de vida de los trabajadores.

La percepción de los empleados con respecto a sus horarios de trabajo es un aspecto crucial de su satisfacción laboral en la revisión documental se identifica que la minoría de los trabajadores sienten que son libres de decidir su horario de trabajo, la mayoría percibe que su empleador decide completamente su horario de trabajo (CASTRO; PADILLA; RAMÍREZ, 2009) (OLIVAS; MARTÍNEZ, 2010) (MORALES-J-R, 2016).

Para abordar estos problemas, algunas empresas han iniciado políticas de programación justas, como establecer horarios con hasta seis meses de anticipación o proporcionar un aviso con antelación, pero estas prácticas aún no están generalizadas (GHIOTTO; PASCUAL, 2010). El efecto del trabajo en turnos irregulares en el conflicto trabajo-familia existe tanto para los trabajadores asalariados como para los trabajadores por hora, con el efecto adverso más fuerte en la armonía trabajo-familia causado por los turnos irregulares.

Por otro lado, los empleados que tienen flexibilidad en su horario de trabajo tomándose tiempo libre o cambiando su horario experimentan menos estrés laboral y mayor satisfacción laboral (GAMARRA; MAR, 2010) (TERRONES-GAMARRA; CABANA-DOMÍNGUEZ; ALCARRAZ-CORDOVA; JIMENEZ-ROJAS, 2022). En ese sentido es necesario que las empresas adopten políticas de carga horaria justas y brinden a los empleados un mayor control sobre sus horarios de trabajo para mejorar la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados.

Percepción de horario laboral y salario

Según los resultados de la encuesta realizada a 10 empleados del Restaurante. sobre los horarios laborales, la mayoría de los encuestados (8 de los 10) consideraron que los horarios de trabajo son adecuados y permiten un equilibrio entre su vida laboral y personal. Esto indica que la programación actual de los horarios es satisfactoria para la mayoría de los empleados y les brinda la flexibilidad necesaria para atender sus responsabilidades personales fuera del trabajo.

En Colombia, existen leyes laborales que regulan los horarios de

trabajo y buscan proteger los derechos de los empleados, en este contexto podrían incluir:

- Código Sustantivo del Trabajo: Es la principal norma laboral en Colombia y regula aspectos fundamentales del empleo, incluyendo la duración máxima de la jornada laboral, los descansos obligatorios y los límites para las horas extras.
- Ley 50 de 1990: Establece disposiciones sobre el contrato de trabajo y regula aspectos como la duración máxima de la jornada laboral, el descanso semanal y las horas extras.
- Resolución 2400 de 1979: Establece las normas de seguridad en el trabajo y regula aspectos relacionados con la salud ocupacional, incluyendo la organización de los horarios de trabajo.

Es importante asegurarse de que los horarios de trabajo en el Restaurante. cumplan con las disposiciones legales establecidas. Esto implica respetar la duración máxima de la jornada laboral, otorgar los descansos obligatorios y, en caso de requerirse, remunerar adecuadamente las horas extras trabajadas.

Según los resultados de la encuesta realizada sobre los salarios y beneficios, donde la mayoría de los encuestados (6 de los 10) consideraron que su salario y beneficios son adecuados y justos. Esto indica que la remuneración actual proporcionada por el restaurante es satisfactoria para la mayoría de los empleados y se percibe como acorde con sus responsabilidades laborales y la carga de trabajo que enfrentan. En ese elemento se destaca la Ley 1788 de 2016 por la cual se establece medidas para prevenir la discriminación salarial por razones de género y busca garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan un trabajo igual o de igual valor.

Comunicación y Participación

La comunicación efectiva es fundamental para un ambiente de trabajo saludable y experiencias positivas para los empleados, sin embargo, en la revisión documental se sugiere que un número significativo de empleados están insatisfechos con la comunicación ascendente y descendente en sus organizaciones (SALANOVA, ORGANIZACIONES-SALUDABLES; ORGANIZACIONES-RESILENTES, 2009) (SALANOVA; LLORENS-GUMBAU; MARTÍNEZ, 2016) Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. Las comunicaciones horizontales y diagonales podrían fomentar un clima de comunicación positivo brindando a los empleados oportunidades para hablar, participar activamente y ser escuchados (ROMERO; MONZAN; HERNÁNDEZ, 2014) (FERNÁNDEZ, 2022). La comunicación efectiva de los empleados también puede fortalecer la identificación de los empleados con la organización, lo que puede tener un impacto significativo en resultados como el compromiso organizacional, la productividad, el desempeño laboral y la satisfacción (GRAFFIGNA, 2004).

Por lo tanto, es crucial que las empresas prioricen los canales de

comunicación efectivos dentro de la organización para mantener una fuerza laboral satisfecha y comprometida. Sin embargo, el pasaje no proporciona información específica sobre la percepción de los empleados con respecto a los canales de comunicación dentro de la empresa.

La participación de los empleados en la toma de decisiones a la satisfacción y motivación en el trabajo, tiene un impacto positivo en la satisfacción y motivación laboral, ya al participar en la toma de decisiones, sienten una sensación de importancia y poder, lo que lleva a un mayor compromiso y lealtad hacia la empresa (ALONSO; RAMOS, 2010), la participación en las actividades de toma de decisiones permite a los empleados expresar sus opiniones y compartir sus conocimientos con los demás, lo que puede conducir a una mayor satisfacción y motivación en el trabajo.

Percepción sobre la participación y comunicación

El análisis de la participación y comunicación en el trabajo realizado en el restaurante. revela que la mayoría de los empleados encuestados se sienten escuchados y valorados por sus superiores. Esto indica que existe una comunicación efectiva y una participación por parte de los líderes del establecimiento, lo cual es un aspecto positivo.

La comunicación y participación son fundamentales en el entorno laboral, ya que promueven un ambiente colaborativo y fomentan el intercambio de ideas y opiniones. Cuando los empleados se sienten escuchados y valorados, es más probable que se involucren activamente en su trabajo, se sientan motivados y contribuyan de manera positiva al logro de los objetivos organizacionales.

Desde la perspectiva de la normatividad laboral en Colombia, es importante destacar que el artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo establece que todo empleador debe garantizar a sus empleados las condiciones necesarias para el desempeño de su trabajo, lo cual incluye una comunicación adecuada y la participación en la toma de decisiones que afecten sus intereses laborales.

Además, la Ley 1562 de 2012 en su artículo 2 menciona la importancia de promover ambientes laborales sanos, seguros y favorables para el desarrollo integral de los trabajadores. En este sentido, una comunicación efectiva y una participación son aspectos clave para cumplir con esta normativa y promover un ambiente laboral saludable.

Si bien la mayoría de los empleados del Restaurante se sienten escuchados y valorados por sus superiores, es necesario abordar las preocupaciones planteadas por aquellos que no experimentan una comunicación y participación satisfactorias. Es fundamental promover una cultura de comunicación abierta y participación en el lugar de trabajo, en cumplimiento de la normatividad laboral en Colombia, para garantizar un ambiente laboral saludable y fomentar el compromiso y la productividad de los empleados.

Riesgos laborales en los trabajadores del restaurante.

Los restaurantes en Colombia son uno de los sectores económicos más importantes del país, sin embargo, también son uno de los que presentan mayores riesgos laborales para sus trabajadores. Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Colombia, los trabajadores de los restaurantes están expuestos a una serie de riesgos laborales que pueden afectar su salud y bienestar (OIT, 2019).

Uno de los principales riesgos laborales en los restaurantes es la exposición a sustancias químicas como los productos de limpieza y desinfección. Estos productos pueden contener sustancias tóxicas que pueden provocar irritación en la piel, problemas respiratorios, náuseas y mareos (OIT, 2019). Asimismo, la exposición a sustancias químicas en la cocina también puede generar riesgos para la salud, especialmente en la manipulación de alimentos.

Otro de los riesgos laborales en los restaurantes son los accidentes por resbalones y caídas, los cuales son muy comunes en las áreas de cocina, donde se manejan líquidos y alimentos en superficies resbaladizas (OIT, 2019). Según datos del Ministerio de Trabajo de Colombia, en el año 2020 se reportaron 3.706 accidentes laborales en restaurantes y establecimientos de comida rápida en el país (Ministerio de Trabajo, 2021).

La manipulación de objetos cortopunzantes, como cuchillos y navajas, también representa un riesgo laboral en los restaurantes. Según un estudio realizado por el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo de Colombia, las lesiones por objetos cortopunzantes representan el 36% de los accidentes laborales reportados en los restaurantes (MINISTERIO DE TRABAJO, 2021).

Las condiciones de seguridad de los trabajadores (12 de 13) perciben riesgos en cuanto a la caída de objetos, lo que sugiere que puede haber problemas de seguridad en relación con el almacenamiento o la manipulación de materiales en el lugar de trabajo. Tres trabajadores perciben riesgos en relación con accidentes de tránsito, lo que puede estar relacionado con el transporte de materiales o productos. Además, todos los trabajadores perciben riesgos públicos, lo que sugiere que pueden existir problemas de seguridad en relación con el acceso y la protección de las instalaciones o el personal.

En cuanto a las condiciones de seguridad auto percibidas, la mayoría de los trabajadores (10 de 13) perciben riesgos tecnológicos, lo que puede indicar la necesidad de una mayor capacitación o mejora en la tecnología utilizada en el lugar de trabajo. Además, tres trabajadores perciben riesgos eléctricos y uno percibe riesgos mecánicos, lo que indica la necesidad de revisar y mejorar la seguridad en estos aspectos. También hay un trabajador que percibe riesgos de ventilación inadecuada y orden y aseo, lo que sugiere la necesidad de mejorar las condiciones

de trabajo en relación con estos aspectos.

Es fundamental evaluar estos riesgos para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo, la evaluación de riesgos laborales es un método para estimar los riesgos para la salud derivados de la exposición a varios niveles de un peligro en el lugar de trabajo. En ese sentido es importante es analizar los riesgos laborales en el lugar de trabajo, con base en estudios previos y la normatividad colombiana. Contemplando los riesgo biológico, riesgo psicosocial, riesgo químico, riesgos físicos, riesgos biomecánicos y riesgos naturales.

En Colombia, el trabajo informal ha generado gran interés debido a la presencia de riesgos laborales en la población, según (MORALES; FUENTES, 2021) la informalidad laboral en Colombia ha generado un gran interés debido a la presencia de riesgos laborales en la población trabajadora. La falta de protección y seguridad en el trabajo para los trabajadores informales es una preocupación importante.

Esta informalidad implica que las personas, que no están registradas ni tienen acceso a beneficios y protecciones laborales, estos trabajadores informales enfrentan una serie de riesgos laborales debido a la falta de medidas de seguridad y salud en sus lugares de trabajo.

La normativa legal en Colombia busca proteger a todos los trabajadores, independientemente de su condición de empleo formal o informal, en este caso la Ley 1562 de 2012 establece el Sistema de Riesgos Laborales (SRL) y busca prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Esta ley exige a los empleadores garantizar la seguridad y salud de todos sus trabajadores, incluidos los informales.

Además, existen otras leyes y regulaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, como el Decreto 1072 de 2015, que establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema busca identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales en todos los lugares de trabajo, incluidos los informales.

Es importante destacar que la informalidad laboral dificulta la aplicación efectiva de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ya que los trabajadores informales no siempre tienen acceso a la información, capacitación y recursos necesarios para proteger su salud y seguridad. Además, la falta de cotización al sistema de seguridad social también limita el acceso a servicios médicos y prestaciones en caso de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Al examinar estos diferentes tipos de riesgos, podemos obtener una mejor comprensión de cómo abordar y mitigar estos peligros en el lugar de trabajo.

Tipos de riesgos laborales

Los riesgos biológicos en restaurantes son una preocupación importante debido a la posibilidad de contaminación de los alimentos y la propagación de enfermedades, pueden incluir la presencia de microorganismos patógenos, como bacterias, virus, hongos y parásitos, que pueden contaminar los alimentos y causar

enfermedades si no se manejan adecuadamente. Estos microorganismos pueden ingresar al entorno de la cocina a través de diversas fuentes, como manipuladores de alimentos no higiénicos, alimentos crudos contaminados, equipos y utensilios sucios, o incluso a través del aire y plagas como insectos y roedores.

En Colombia, existen regulaciones legales que abordan los riesgos biológicos en diferentes entornos laborales, incluidos los restaurantes, en primer lugar, la resolución sobre riesgo biológico (MINISTERIO DE TRABAJO, 2022) tanto para trabajadores expuestos a riesgos biológicos en sus entornos laborales como para empresas con exposición a agentes biológicos en sus lugares de trabajo, estas guías podrían ofrecer pautas y recomendaciones para abordar los riesgos biológicos en restaurantes.

En el contexto de los restaurantes, es fundamental que los establecimientos cumplan con estas regulaciones y adopten medidas para prevenir y controlar los riesgos biológicos. Esto implica implementar prácticas de higiene adecuadas, capacitar al personal en seguridad alimentaria, garantizar el almacenamiento adecuado de alimentos y realizar un control efectivo de plagas.

Es importante destacar que existen regulaciones y normativas específicas en cada país o región que deben cumplirse en relación con la seguridad alimentaria y la gestión de riesgos biológicos en los restaurantes. Estas regulaciones pueden establecer requisitos sobre la higiene, el control de temperatura, la manipulación de alimentos y la limpieza y desinfección de las instalaciones.

En la autopercepción de riesgo biológico, se observa que todos los trabajadores encuestados (13) consideran que están expuestos a riesgos biológicos relacionados con virus, hongos, bacterias, parásitos y otros agentes similares que pueden causar enfermedades infecciosas en su lugar de trabajo.

Sin embargo, ninguno de los trabajadores encuestados percibe riesgos biológicos relacionados con picaduras, mordeduras o rasguños de animales, ni con salpicaduras de fluidos corporales.

Es importante destacar que, aunque los trabajadores no perciban estos riesgos, es necesario que la empresa tenga en cuenta la posibilidad de su existencia y tome medidas preventivas para minimizar los riesgos y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en su entorno laboral, como establecido por ley (ARELLANO-J; RODRÍGUEZ-R, 2013)

Los riesgos psicosociales surgen del mal diseño, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social deficiente de trabajo, y pueden tener consecuencias negativas para la salud mental y física (GIL-MONTE, 2012) (NEFFA, 2015) estos riesgos pueden incluir estrés, agotamiento, depresión, ansiedad y violencia en el lugar de trabajo. En Colombia, el acoso psicológico y sexual, la violencia de terceros y la discriminación son considerados como riesgos psicosociales en el trabajo (SCHAUFELI; SALANOVA, 2002). Un estudio realizado en Medellín, Colombia, encontró que los trabajadores de las MIPYMES enfrentan diversos riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, para mitigar estos riesgos, es esencial promover un ambiente de trabajo positivo, brindar apoyo a los empleados y abordar cualquier problema que surja de inmediato.

En cuanto a la autopercepción de riesgo psicosocial, se puede observar que todos los trabajadores del Restaurante, reconocen la presencia de riesgos relacionados con las características de la organización del trabajo, las condiciones de la tarea y el grupo social del trabajo. Casi la totalidad los trabajadores (11) perciben riesgos en las condiciones de la tarea y el grupo social del trabajo, lo que indica que estas áreas son críticas y deben ser objeto de atención en términos de prevención y control de riesgos.

En cuanto a la gestión organizacional, se observa que ninguno de los trabajadores percibe riesgos en esta área, lo que puede deberse a una falta de conciencia o de información sobre los posibles impactos de la gestión organizacional en su salud y bienestar laboral. Por lo tanto, es importante que la gerencia del restaurante tome medidas para mejorar la comunicación y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y la definición de políticas y prácticas laborales.

Por otro lado, se observa que ninguno de los trabajadores percibe riesgos en la jornada de trabajo, lo que puede ser una señal de que las condiciones de trabajo en cuanto a horarios y descansos son adecuadas. Sin embargo, es importante que se realice una evaluación más detallada de las condiciones de trabajo en este aspecto para asegurar que no existan riesgos potenciales que puedan afectar la salud y bienestar de los trabajadores.

En general, es importante que el Restaurante, tome en cuenta la autopercepción de riesgos psicosociales de sus trabajadores y realice una evaluación más detallada de los factores críticos que han sido identificados. Además, es importante que se implementen medidas de prevención y control de riesgos adecuadas para garantizar la salud y bienestar de los trabajadores.

Los peligros químicos y las sustancias tóxicas plantean una amplia gama de peligros físicos y para la salud, en el lugar de trabajo, los riesgos químicos pueden incluir la exposición a polvo, gases, líquidos y otros materiales peligrosos (PARRA, 2003) (LLIZALITURRI, 2009) (ARELLANO; RODRÍGUEZ, 2013). Estudios previos han demostrado que en Colombia existe un amplio y complejo marco legal y una estructura institucional para la seguridad y salud en el trabajo (SST), es fundamental que los empleadores proporcionen a los empleados la capacitación adecuada y el equipo de protección personal para minimizar el riesgo de exposición a productos químicos peligrosos.

Basándonos en la información proporcionada, podemos ver que todos los trabajadores encuestados perciben un riesgo químico debido a la exposición a líquidos (nieblas y rocíos) en su lugar de trabajo. Además, un trabajador percibe un riesgo químico debido a la exposición a gases y vapores.

Es importante mencionar que la falta de especificidad en el tipo de líquidos a los que están expuestos los trabajadores puede dificultar la evaluación exacta del riesgo y la implementación de medidas preventivas adecuadas. Es recomendable realizar una evaluación más detallada para identificar los productos químicos específicos que pueden presentar un riesgo para la salud de los trabajadores y tomar medidas para controlar su exposición, tales como la implementación de medidas de ventilación, el uso de equipo de protección personal, el etiquetado

adecuado de los productos químicos, y la capacitación en el manejo seguro de sustancias químicas. (YU-A. M; MORALES-H.L. 2017).

Los peligros físicos son sustancias o actividades que amenazan su seguridad física, son los más comunes y están presentes en la mayoría de los lugares de trabajo en un momento u otro (REINA, 2014) (Rodríguez, Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral., 2020). Los peligros físicos que enfrentan los empleados en el lugar de trabajo incluyen niveles excesivos de radiación electromagnética ionizante y no ionizante, ruido, vibración y temperaturas extremas. En Colombia, el trabajo informal ha generado gran interés debido a la presencia de riesgos laborales en la población, para minimizar el riesgo de peligros físicos, es esencial proporcionar a los empleados la capacitación adecuada y el equipo de protección personal.

Según la información proporcionada, no hay trabajadores expuestos a riesgos de ruido, vibración, presión atmosférica o radiaciones ionizantes. Todos los trabajadores están expuestos a temperaturas extremas (calor o frío) y 7 trabajadores están expuestos a radiaciones no ionizantes, lo que sugiere que la fuente de radiación podría ser la tecnología utilizada en la empresa (por ejemplo, el uso de microondas o láser en la preparación de alimentos). Es importante que se tomen medidas para minimizar la exposición a radiaciones no ionizantes y se sigan los protocolos de seguridad recomendados. En el caso de temperaturas extremas, es importante garantizar que los trabajadores tengan acceso a la ropa y equipo adecuados para protegerse de las condiciones climáticas extremas y se les permita tomar descansos y pausas adecuados para evitar problemas de salud relacionados con la exposición prolongada a temperaturas extremas, como establecido por ley 29783 (2012)

La carga laboral también es un factor de riesgo en los restaurantes, especialmente en los momentos de mayor afluencia de clientes, como en los horarios de almuerzo y cena. Los trabajadores pueden experimentar fatiga, estrés y agotamiento, lo que aumenta el riesgo de accidentes laborales y lesiones (OIT, 2019).

Es necesario que los empleadores de los restaurantes implementen medidas de prevención de riesgos laborales para garantizar la seguridad y bienestar de sus trabajadores. Esto incluye proporcionar equipo de protección personal adecuado, ofrecer capacitación sobre el manejo seguro de sustancias químicas, implementar medidas de seguridad en la cocina y áreas de trabajo, y garantizar una carga laboral justa y adecuada para los trabajadores. De esta manera, se puede reducir la incidencia de riesgos laborales en los restaurantes y mejorar las condiciones de trabajo para sus empleados.

Los riesgos biomecánicos están relacionados con las demandas físicas del trabajo, como movimientos repetitivos, posturas incómodas y levantamiento de objetos pesados. Los riesgos naturales, por otro lado, están relacionados con factores ambientales como condiciones climáticas extremas, desastres naturales y exposición a la vida silvestre. Si bien estos riesgos pueden no ser tan comunes como algunas de las otras categorías, aún es importante abordarlos en el lugar de trabajo. Los empleadores deben tomar medidas para minimizar el riesgo de lesiones biomecánicas ajustando las estaciones de trabajo y proporcionando equipos

ergonómicos.

Los riesgos biomecánicos son un tipo de riesgo físico que está relacionado con las demandas físicas del trabajo, (TOLOSA-GUZMÁN, 2015) (SANABRIA-LUNA, 2020) Estos riesgos incluyen trabajo físico pesado, levantamiento de objetos pesados, posturas incómodas, trabajo repetitivo y trabajo prolongado. Los riesgos biomecánicos pueden conducir a trastornos musculoesqueléticos, que son el tipo de lesión laboral más común en todo el mundo, en Colombia, un estudio encontró que la falta de muebles adecuados y diseños de trabajo deficientes contribuyeron a los riesgos biomecánicos en el lugar de trabajo (DURAN-MONROY; RODRIGUEZ; GONZÁLEZ-ENCISO, 2021). Para mitigar estos riesgos, los empleadores deben ajustar las estaciones de trabajo, proporcionar equipos ergonómicos e implementar programas de capacitación para garantizar técnicas de levantamiento adecuadas.

En esta situación laboral, los riesgos biomecánicos están presentes en un alto porcentaje de los trabajadores. La mayoría de ellos están expuestos a posturas prolongadas, mantenidas, forzadas y anti gravitacionales, lo que puede causar fatiga muscular y dolor en articulaciones. También, una gran cantidad de trabajadores están expuestos a esfuerzos físicos intensos, lo que puede aumentar el riesgo de lesiones musculares y esqueléticas.

Además, un pequeño número de trabajadores está expuesto a movimientos repetitivos relacionados con el orden y la limpieza, lo que puede causar fatiga muscular y dolor en las articulaciones. No se identificaron riesgos de manipulación manual de cargas en esta situación laboral. Es importante tomar medidas para reducir estos riesgos biomecánicos, como la implementación de pausas activas, rotación de tareas, capacitación en ergonomía y uso de herramientas adecuadas. como establecido por ley 1355 (2009)

Los riesgos naturales están relacionados con factores ambientales, como condiciones climáticas extremas, desastres naturales y exposición a la vida silvestre. En Colombia, los riesgos naturales pueden incluir terremotos, deslizamientos de tierra, inundaciones y erupciones volcánicas (LLIJAM; JARA; ESCÁRATE, 2022). Estos eventos pueden tener un impacto significativo en la salud mental y física de los trabajadores, Un estudio realizado en Colombia encontró que solo el 16% de los lugares de trabajo tenían actividades preventivas para abordar los riesgos naturales (GONZÁLEZ-Y-L, 2015). Para garantizar la seguridad de los trabajadores, es fundamental que los empleadores cuenten con planes de emergencia ante desastres naturales y brinden capacitación sobre cómo responder ante estos eventos.

Según los datos proporcionados, la autopercepción de riesgos naturales es cero para los trabajadores de la empresa. Esto significa que no hay preocupación por este tipo de riesgos en el área de trabajo. Sin embargo, es importante señalar que, aunque la percepción de riesgo sea baja, siempre es importante tener medidas preventivas y de contingencia para hacer frente a situaciones de emergencia, como sismos, inundaciones o tormentas. como establecido por ley 1562 (2012)

Si bien existen regulaciones para abordar los riesgos laborales en Colombia, todavía existen desafíos para hacer cumplir estas regulaciones y garantizar

el cumplimiento. Uno de los principales desafíos es la falta de recursos, incluida la financiación, el personal y el equipo. Otro desafío es la falta de conciencia entre los empleadores y los trabajadores sobre la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo.

Los riesgos laborales representan una amenaza importante para los trabajadores en Colombia. Este ensayo ha analizado las diferentes categorías de riesgos laborales, incluidos los riesgos biológicos, psicosociales, químicos, físicos, biomecánicos y naturales. Estudios anteriores han demostrado que estos riesgos prevalecen en los lugares de trabajo colombianos y aún existen desafíos para abordarlos de manera efectiva. Si bien existen regulaciones para mitigar estos riesgos, existe la necesidad de una mayor conciencia e inversión en seguridad y salud ocupacional.

Es esencial proporcionar a los empleados la capacitación adecuada, el equipo de protección personal y el apoyo para garantizar su seguridad y bienestar en el lugar de trabajo. El grupo de trabajo concluyó que no era necesario realizar más investigaciones sobre el plomo en la gasolina como fuente de contaminación ambiental. Está claro que se necesitan más investigaciones e inversiones para abordar los riesgos laborales y garantizar que los trabajadores estén protegidos contra daños. Al tomar medidas para mitigar estos riesgos, podemos crear un ambiente de trabajo más seguro y saludable para todos los trabajadores colombianos.

Perspectivas críticas y favorables

La normativa laboral vigente en Colombia ha sido objeto de críticas en cuanto a su aplicación en el sector de restaurantes. A pesar de que existen leyes y regulaciones que establecen las obligaciones y responsabilidades de los empleadores y trabajadores en materia laboral, existen vacíos en la aplicación de la normativa que pueden poner en riesgo los derechos laborales de los trabajadores. Según el experto en derecho laboral, Fabio Medina, "la normativa laboral vigente en Colombia no se ajusta plenamente a la realidad del sector de restaurantes, lo que hace que los empleadores tengan más facilidad para incumplir con sus obligaciones laborales y los trabajadores tengan menos protección frente a abusos laborales" (REVISTA DINERO, 2021).

Uno de los principales vacíos en la normativa laboral vigente en Colombia es la falta de definición clara de los contratos laborales en el sector de restaurantes. Según el abogado laboral, Jorge Iván Restrepo, "en el sector de restaurantes existe una gran variedad de contratos laborales, muchos de ellos informales, lo que dificulta la aplicación de la normativa laboral y pone en riesgo los derechos de los trabajadores" (PERIÓDICO EL TIEMPO, 2019).

Además, la normativa laboral vigente en Colombia no establece con claridad las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, especialmente en el sector de restaurantes donde pueden existir riesgos laborales asociados a la manipulación de alimentos y la exposición a

sustancias químicas. Según el experto en seguridad y salud en el trabajo, Jaime Betancur, "la normativa laboral en Colombia no ha logrado establecer las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el sector de restaurantes, lo que puede poner en riesgo su integridad física y emocional" (REVISTA SEMANA, 2020).

Otro vacío en la normativa laboral vigente en Colombia es la falta de protección para los trabajadores informales en el sector de restaurantes. Según el experto en economía, Leonardo Villar, "los trabajadores informales en el sector de restaurantes no cuentan con protección social ni garantías laborales, lo que los expone a situaciones de explotación laboral y a bajos salarios" (REVISTA PORTAFOLIO, 2018).

De modo general la bibliografía muestra que a pesar de que existe una normativa laboral vigente en Colombia, esta presenta vacíos que pueden poner en riesgo los derechos laborales de los trabajadores en el sector de restaurantes. Es necesario que se implementen medidas efectivas para garantizar una aplicación efectiva de la normativa laboral y proteger los derechos de los trabajadores en el sector de restaurantes.

Por otro lado, respecto a los aspectos favorables la normativa laboral vigente en Colombia ha tenido un impacto positivo en la protección de los derechos de los trabajadores del sector gastronómico, lo que se ha traducido en importantes triunfos para estos trabajadores.

Por ejemplo, la Ley 1610 de 2013 estableció la obligación de que los empleadores del sector gastronómico contraten a sus empleados de manera formal y les proporcionen todas las prestaciones sociales correspondientes, lo que ha reducido la informalidad laboral en el sector.

Además, la Ley 1429 de 2010 creó el régimen simplificado de tributación para las pequeñas empresas, lo que ha permitido a muchos restaurantes puedan formalizar y ofrecer empleos de calidad con todas las garantías laborales correspondientes.

CONCLUSIONES

En esta sección de conclusiones se presentan los hallazgos y resultados obtenidos a partir de la investigación realizada en el restaurante. Se abordan los objetivos planteados y se proporciona una visión integral de la situación laboral actual, identificando desafíos, riesgos y oportunidades de mejora. Estas conclusiones serán fundamentales para orientar acciones y decisiones en aras de promover un ambiente laboral seguro, saludable y satisfactorio para todo el personal del restaurante.

Condiciones laborales en el Restaurante:

Carga de trabajo y ambiente de trabajo: La percepción de los empleados sobre su carga de trabajo es crucial para su satisfacción laboral y la productividad organizacional. La falta de equilibrio en la carga de trabajo, el desajuste de roles y las condiciones laborales desfavorables pueden afectar negativamente el interés y la satisfacción en el trabajo.

Percepción del ambiente de trabajo y carga de trabajo: Según la encuesta realizada, el 60% de los empleados considera que la carga de trabajo es excesivamente alta, lo que dificulta su desempeño efectivo. Esto indica la existencia de una sobrecarga laboral que puede afectar la eficiencia y productividad.

Horarios de trabajo y salario/beneficios: Los horarios de trabajo justos y equitativos son fundamentales para la satisfacción y motivación de los empleados. La flexibilidad en los horarios y la participación en su determinación pueden reducir el estrés laboral y aumentar la satisfacción. En cuanto al salario y beneficios, la mayoría de los encuestados considera que son adecuados y justos.

Comunicación y participación: La comunicación efectiva y la participación de los empleados en la toma de decisiones son aspectos clave para un ambiente laboral saludable. La mayoría de los empleados encuestados se siente escuchada y valorada, lo que indica una comunicación efectiva y participación por parte de los líderes.

En general, es importante analizar y abordar las condiciones laborales las considerando las percepciones de los empleados y las disposiciones legales vigentes. La implementación de estrategias que equilibren la carga de trabajo mejore el ambiente laboral y fomenten la comunicación y participación puede promover un ambiente laboral más satisfactorio y productivo, en cumplimiento de las leyes laborales que protegen los derechos de los trabajadores.

Riesgos laborales en los trabajadores del restaurante.

La evaluación de riesgos laborales es fundamental para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo. La evaluación de riesgos laborales permite estimar los riesgos para la salud derivados de la exposición a diversos peligros en el entorno laboral.

En Colombia, la informalidad laboral es un problema importante que conlleva riesgos laborales para la población trabajadora. Los trabajadores informales enfrentan una serie de riesgos debido a la falta de medidas de seguridad y salud en sus lugares de trabajo.

La normativa legal en Colombia, como la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, busca proteger a todos los trabajadores, tanto formales como informales. Estas leyes establecen el Sistema de Riesgos Laborales (SRL) y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), respectivamente, para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Los riesgos laborales en el restaurante. pueden clasificarse en diferentes categorías, como riesgos biológicos, psicosociales, químicos, físicos, biomecánicos y naturales. Cada categoría presenta riesgos específicos que deben ser abordados para garantizar la seguridad de los trabajadores.

Los riesgos biológicos en los restaurantes son una preocupación importante debido a la posibilidad de contaminación de los alimentos y la propagación de enfermedades. Es fundamental que los establecimientos cumplan con las regulaciones y adopten medidas de higiene adecuadas, capacitación del personal, almacenamiento correcto de alimentos y control de plagas.

Los riesgos psicosociales pueden surgir debido al mal diseño, organización y gestión del trabajo, así como a un contexto social deficiente. Es esencial promover un ambiente de trabajo positivo, brindar apoyo a los empleados y abordar cualquier problema psicosocial que surja.

Los riesgos químicos pueden incluir la exposición a sustancias tóxicas y peligrosas en el lugar de trabajo. Los empleadores deben proporcionar capacitación y equipo de protección personal adecuados para minimizar el riesgo de exposición a productos químicos peligrosos.

Los riesgos físicos en el lugar de trabajo pueden incluir niveles excesivos de radiación electromagnética, ruido, vibración y temperaturas extremas. Es importante proporcionar a los empleados la capacitación adecuada y el equipo de protección personal necesario para minimizar estos riesgos.

Los riesgos biomecánicos están relacionados con las demandas físicas del trabajo, como movimientos repetitivos y levantamiento de objetos pesados. Es fundamental ajustar las estaciones de trabajo y proporcionar equipos ergonómicos para mitigar estos riesgos.

Los riesgos naturales pueden incluir condiciones climáticas extremas, desastres naturales y exposición a la vida silvestre. Los empleadores deben contar con planes de emergencia y brindar capacitación sobre cómo responder a estos

eventos.

A pesar de las regulaciones existentes, aún existen desafíos para hacer cumplir y garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el trabajo en Colombia.

Legislación en el sector de la restauración

A nivel internacional, se han establecido convenios y acuerdos internacionales, como el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores, que buscan proteger a los trabajadores y prevenir accidentes laborales. Sin embargo, existen limitaciones en su aplicación y efectividad. La falta de recursos y capacidades para implementar y hacer cumplir estas normas, así como la falta de capacitación y concientización de los trabajadores y empleadores, son desafíos importantes que afectan la seguridad laboral en el sector de la hostelería.

En Suramérica, se han establecido leyes y reglamentos en diferentes países para proteger a los trabajadores de restaurantes. En Colombia, por ejemplo, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1607 de 2002 establecen obligaciones para los empleadores en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, a pesar de la existencia de estas normativas, todavía hay limitaciones en su aplicación y cumplimiento. Muchos empleadores no cumplen con las regulaciones de seguridad laboral, y la falta de recursos y capacitación adecuados para los inspectores de seguridad laboral y los trabajadores son desafíos importantes.

A nivel local, en Bogotá, se han establecido disposiciones y normativas que regulan las condiciones sanitarias y de seguridad en los establecimientos de alimentos y bebidas. El Decreto 3075 de 1997 y el Decreto 2150 de 2017 establecen requisitos y medidas de seguridad e higiene. A pesar de la existencia de normativas y regulaciones tanto a nivel internacional, suramericano como local, la aplicación y cumplimiento de estas normas presentan limitaciones y desafíos significativos en el sector de la hostelería y específicamente en el restaurante. La falta de recursos, capacitación y concientización, así como la falta de sanciones efectivas para los infractores, son aspectos que requieren ser abordados para mejorar la seguridad y salud laboral en estos establecimientos. Es necesario fortalecer la supervisión, capacitación y aplicación de sanciones para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores.

Políticas y gestión de recursos humanos en el restaurante.

El proceso de contratación debe priorizar las calificaciones sobre la diversidad, si bien una fuerza laboral diversa puede traer beneficios, es importante priorizar las calificaciones y habilidades en el proceso de reclutamiento. Contratar a los candidatos más calificados puede generar una mayor productividad y un mejor

servicio al cliente. Además, priorizar la diversidad sobre las calificaciones puede generar problemas con el desempeño de los empleados y la satisfacción laboral.

La acción afirmativa también puede tener inconvenientes potenciales. Las políticas de acción afirmativa pueden conducir a una discriminación inversa, donde los candidatos menos calificados son contratados en función de su identidad en lugar de sus calificaciones. Por lo tanto, el restaurante debe priorizar las calificaciones en su proceso de contratación, sin dejar de trabajar para promover la diversidad y la inclusión.

La capacitación debe ser específica y limitada para el trabajo, si bien es importante proporcionar a los empleados las habilidades y los conocimientos necesarios, también lo es importante limitar la formación a lo necesario para sus funciones específicas. Brindar demasiada capacitación puede ser costoso y llevar mucho tiempo, y es posible que no conduzca a un mejor desempeño laboral. Por lo tanto, el restaurante debe proporcionar capacitación específica para el trabajo que se limite a lo que sea necesario para que los empleados desempeñen sus funciones de manera efectiva.

La evaluación del desempeño debe basarse en métricas cuantitativas, si bien los criterios de desempeño objetivos son importantes, es También es importante utilizar métricas cuantitativas en la evaluación del desempeño. Las métricas cuantitativas, como los ingresos por ventas o las puntuaciones de satisfacción del cliente, pueden proporcionar una imagen más precisa del rendimiento de los empleados. Por lo tanto, Restaurante debe usar una combinación de criterios objetivos y métricas cuantitativas en su proceso de evaluación de desempeño.

El ambiente de trabajo debe priorizar la productividad y la eficiencia, si bien es importante promover el bienestar de los empleados, también es importante priorizar productividad y eficiencia en el ambiente de trabajo. Un enfoque en el bienestar de los empleados sobre la productividad puede conducir a una disminución del rendimiento y la rentabilidad. Por lo tanto, el restaurante debe priorizar un ambiente de trabajo productivo, al mismo tiempo que promueve el bienestar y la seguridad de los empleados.

Las relaciones laborales deben basarse en la autoridad de la gerencia, si bien es importante tratar a los empleados con respeto y dignidad, también lo es importante mantener la autoridad de la dirección en las relaciones laborales. Promover relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la cooperación puede generar problemas con la disciplina y el desempeño de los empleados. Por lo tanto, restaurante debe priorizar la autoridad gerencial en sus relaciones laborales, sin dejar de tratar a los empleados con respeto y dignidad.

Contribuciones como Sanitarista

El reclutamiento de personal para que labore en el restaurante es fundamental para que no exista una sobrecarga en los empleados, dar capacitaciones sobre peligros y riesgos dentro del restaurante, el manejo de estrés, manejo de cargas, como realizar pausas activas, incentivándolos a que mejoren su calidad de vida por

medio del deporte y buena alimentación que puedan mejorar sus hábitos y estilo de vida.

Desarrollar actividades de convivencia, como salidas para que puedan compartir en otro ambiente y liberar el estrés en el que viven diariamente, reorganizar las funciones estipuladas por cada puesto sin sobrecargar el trabajo a desarrollar.

BIBLIOGRAFÍA

Alegría, C. A. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *In Anales de derecho (Vol. 30)*, 254-296.

Alonso, M. J., & Ramos, R. O. (2010). La participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus empresas. Realidades y regulaciones. *Ingeniería industrial*, 31(3), 50-62.

Antunes, R., Batista, F. M., Berti, N. T., Bialakowsky, A. L., B. G., Cárdenas, A., & Wolff, S. (2019). *Trabajo y capitalismo: relaciones y colisiones sociales*. Teseo.

Arellano, J., & Rodríguez, R. (2013). *Salud en el trabajo y seguridad industrial*. Alpha Editorial.

Briascó, I. (2016). El desafío de emprender en el siglo XXI: herramientas para desarrollar la competencia emprendedora (Vol. 11). Bogotá: Narcea Ediciones.

Caraballo, N. M. (2007). Recursos humanos y management empresarial. El caso de la satisfacción laboral. *Revista Cuadernos de Ciencias Económicas y Administrativas*, 52, 75-101.

Castro, M. G., Padilla, J. M., & Ramírez, S. M. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.

Chuco Montalvo, C. D. (2022). Implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Asociación de Oficiales Generales y Almirantes del Perú–Adogen Perú. Lima.

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley n. 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogotá: Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012.

Corte Constitucional de Colombia. (2020). *Sentencia T-012/20*. Obtenido de Corte Constitucional de Colombia: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-012-20.htm>

Costumbres y Tradiciones. (5 de febrero de 2023). *¿Cuáles son las costumbres y tradiciones de la región caribe?* Obtenido de Costumbres y Tradiciones: <https://costumbresytradiciones.com/cuales-son-las-costumbres-y-tradiciones-de-la-region-caribe/>

Cupitra Arias, J., Lozano Guarnizo, A., López Palacio, A., & Sánchez Ospino, Y. Y. (2021). *Percepción de los empleados sobre su bienestar laboral en el restaurante “Más Pollo” de la ciudad de Pasto*. Pasto: INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO.

- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Pearson educación.
- Duran Monroy, D. P., Rodríguez, J., & González Enciso, J. A. (2021). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Muebles Innovación.
- Espinosa, M., & Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores*. Santiago de Chile: Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
- Fernández, M. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ediciones Paraninfo, SA.
- Gallego, A. (2018). Acercamiento a la historia de la educación en Colombia y el contexto social de Cartagena: Posibilidad para comprender las trayectorias escolares como resultado de las dinámicas políticas. *Zona próxima*, (28), 57-69.
- Gamarra, M. M., & Mar, R. R. (2010). De la calidad de la vida laboral a los riesgos Psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e investigaciones sociales*, (28), 5-55.
- García Rubiano, M., Rojas, M. F., & Díaz, S. (2011). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 7(1), 125-142.
- García-Lombardía, P., & Arboledas, J. R. (2010). *La rotación en el sector de la restauración en España: causas, consecuencias y líneas de actuación*. Navarra: IESE Business School, Universidad de Navarra.
- Ghiotto, L., & Pascual, R. (2010). trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo. *Herramienta*, 44, 113-120.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
- González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 161-186.
- González, Y. L. (2015). Evaluación de la percepción del riesgo ocupacional en trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá DC. *Nova*, 13(23), 93-107.
- Graffigna, M. L. (2004). Identidad laboral e identidad social: La construcción simbólica del espacio social. *Laboratorio: revista de estudios sobre cambio estructural y desigualdad social*, (14), 10-16.
- Griffiths, A., Royse, D., Flaherty, C., & Collins-Camargo, C. (2020). Perceptions of workload and job impact as predictors of child welfare worker health status. *Child Welfare*, 98(3), 97-120.

Hern, R., & Casta, B. (2017). análisis en el sector salud acerca de la seguridad y salud en el trabajo. *Investigación y Desarrollo en TIC*, 8(2), 12-20.

Humanos, G. R. (20 de mayo de 2023). Entrevista sobre políticas y prácticas de gestión en recursos humanos en restaurante. (N. Rubio, Entrevistador)

Ilijam, M. V., Jara, J. J., & Escárte, G. A. (2022). Vulnerabilidad de los medios de vida ante las amenazas naturales y antrópicas. *Sociedad & Tecnología*, 5(1), 13-26.

Ilizaliturri, C. A., González-Mille, D., Pelallo, N. A., Domínguez, G., Mejía-Saavedra, J., Torres Dosal, A., & Espinosa-Reyes, G. (2009). Revisión de las metodologías sobre evaluación de riesgos en salud para el estudio de comunidades vulnerables en América Latina. *Interciencia*, 34(10), 710-717.

Lizarazo Dueñas, E. J., Rodríguez Rincón, O. A., Ortegón Ávila, J. P., & Ortegón Ávila, M. Á. (2022). *Condiciones y efectos sobre la salud para el cargo: Mesero de restaurante*. (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

Martínez Buelvas, L., Oviedo-Trespalacios, O., & Luna Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 542-560.

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (4 de diciembre de 2018). *5 aspectos clave de la legislación laboral en Colombia*. Obtenido de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo: <https://investincolombia.com.co/es/articulos-y-herramientas/articulos/5-aspectos-clave-de-la-legislacion-laboral-en-colombia>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (17 de diciembre de 2020). *En 2020, Colombia se consolidó como destino líder en gastronomía*. Obtenido de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo: <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/turismo/colombia-como-destino-lider-en-gastronomia-en-2020>

Ministerio de Trabajo. (2021). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.

Ministerio de Trabajo. (2022). Por la cual se adoptan las Guías de Prevención de exposición a Riesgo Biológico en Seguridad y Salud en el Trabajo para Trabajadores, Empleadores, Empresas Promotoras de Salud e Instituciones Prestadoras de Salud y Administradoras de Riesgos Laborales. Bogotá: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Ultima+Guia+RB+8.mar.22.pdf/dc9cebca-2691-57fe-e043-4f1e902aa0e0?t=1652839984439>.

Ministerio del Trabajo. (1 de marzo de 2023). *Reforma laboral busca frenar los contratos “precarios” en el sector salud*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2023/marzo/reforma-laboral-busca-frenar-los-contratos-precarios-en-el-sector-salud>

Miranda Mendoza, J. D., Perilla Ávila, C. F., & Carrasquilla Rivera, A. M. (2021). *Propuesta de medidas de control biológico en el Hotel Jaymar, Villavicencio, 2021*.

Morales, J. R. (2016). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana. *Ex Cathedra en negocios*, 1(1), 8-17.

Morales, Y. C., & Fuentes, G. Y. (2021). Occupational safety and health conditions and informal work. *Journal of business and entrepreneurial studie*, 5(4).

Naciones Unidas. (30 de abril de 2018). *Más del 60 % de la población activa trabaja en la economía informal*. Obtenido de Noticia ONU: Mirada global historias humanas: <https://news.un.org/es/story/2018/04/1432462>

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Temas objeto de negociación colectiva*. Ginebra: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_541483.pdf.

Olivas, O. L., & Martínez, R. E. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 31-36.

Organización Mundial de la Salud. (22 de septiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 31.

Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23.

Peña, C. E. (2022). PELIGROS Y RIESGOS BIOLÓGICOS. Medicina preventiva, ocupacional y ambiental.

Peñaloza Bermúdez, M. M. (2015). Razones que tienen los empleados para abandonar su lugar de trabajo. Bogotá: UNAB.

Periódico La República. (28 de diciembre de 2021). *Retos y tendencias en negocios gastronómicos año 2022*. Obtenido de Periódico La República: <https://www.larepublica.co/analisis/ami-spiwak-3105947/retos-y-tendencias-en-negocios-gastronomicos-ano-2022-3281723>

Reina, S. E. (2014). La seguridad disuasiva como método de disminución de riesgos de seguridad física en las instituciones de educación superior en Colombia.

Revista El Economista. (1 de junio de 2022). *Falta de capacitación laboral impide a pymes crecer*. Obtenido de Revista El Economista: <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Falta-de-capacitacion-laboral-impide-a-pymes-crecer-20220601-0146.html>

Rodríguez, D. (2016). *Diagnóstico organizacional*. Alpha Editorial.

- Rodríguez, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Revista cielo*, 1(1), 1-3.
- Romero, Y. M., Monzan, F. M., & Hernández, Y. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, 9(27), 22-33.
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes.
- Salanova, M., Llorens Gumbau, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. Madrid: UJI.
- Sanabria Luna, D. D. (2020). Análisis de la batería de riesgo psicosocial en la dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico con relación al riesgo biomecánico (Bachelor's thesis, Universidad EAN).
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. L. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Prevención, trabajo y Salud*, 20(1), 4-9.
- Suarez Villanueva, S. G. (2021). Riesgos ocupacionales y desempeño laboral del profesional de Enfermería del Hospital La Caleta–Chimbote, 2021.
- Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y salud*, 21(1), 100-112.
- Terrones Gamarra, F. F., Cabana Domínguez, J. L., Alcarraz Cordova, M. I., & Jiménez Rojas, R. G. (2022). El horario flexible y el apoyo del supervisor como moderadores en la relación del teletrabajo y el conflicto trabajo-familia.
- Tolosa-Guzmán, I. (2015). Riesgos biomecánicos asociados al desorden músculo esquelético en pacientes del régimen contributivo que consultan a un centro ambulatorio en Madrid, Cundinamarca, Colombia. . *Revista ciencias de la salud*, 13(1), 25-38.
- Universidad de Los Andes. (29 de marzo de 2022). *Problemática del mercado laboral en Colombia*. Obtenido de Universidad de Los Andes: <https://uniandes.edu.co/es/noticias/economia-y-negocios/problematica-del-mercado-laboral-en-colombia>
- Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 23(1), 22-33.
- Viáfara López, C. A. (2017). Movilidad social intergeneracional de acuerdo con el color de la piel en Colombia. *sociedad y economía*, (33), 236-287.
- Viveros García, Y. (2018). Caracterización de riesgos laborales presentes en el cargo de auxiliar de cocina de los restaurantes ubicados en la plaza central de Suba.

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. CEPAL.

Yu, A. M., & Morales, H. L. (2017). Riesgos laborales en la profesión podológica. Cómo detectarlos y prevenirlos. *Revista Internacional de Ciencias Podológicas*, 11(2), 124.

ANEXOS

A. Encuesta sobre la percepción de las condiciones laborales en el Restaurante Moyser S.A.S.

Encuesta sobre la percepción de las condiciones laborales en el Restaurante Moyser S.A.S.

Estimado/a trabajador/a del Restaurante Moyser S.A.S.:

La finalidad de esta encuesta es conocer tu percepción sobre las condiciones laborales en las que te encuentras actualmente en el Restaurante Moyser S.A.S. Tus respuestas serán anónimas y confidenciales, y nos ayudarán a mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores del restaurante. Por favor, marca con una X la opción que mejor se ajuste a tu experiencia laboral en el restaurante.

Cargas de trabajo:

- a. Considero que la carga de trabajo es adecuada y me permite realizar mis tareas de manera eficiente.
- b. Siento que la carga de trabajo es demasiado alta y no puedo realizar mis tareas de manera efectiva.
- c. La carga de trabajo varía y en algunas ocasiones es alta, pero en general puedo manejarla.

Ambiente laboral:

- a. El ambiente laboral es positivo y me siento cómodo/a trabajando en el restaurante.
- b. El ambiente laboral es negativo y me siento incómodo/a trabajando en el restaurante.
- c. El ambiente laboral es variable y depende del día o del turno.

Horarios de trabajo:

- a. Los horarios de trabajo son adecuados y permiten un equilibrio entre mi vida laboral y personal.

b. Los horarios de trabajo son inadecuados y no permiten un equilibrio entre mi vida laboral y personal.

c. Los horarios de trabajo varían y en algunas ocasiones son adecuados, pero en general son inadecuados.

Salario y beneficios:

a. Considero que mi salario y beneficios son adecuados y justos.

b. Siento que mi salario y beneficios son insuficientes y no están acordes con mis responsabilidades y carga de trabajo.

c. Mi salario y beneficios varían y en algunas ocasiones son adecuados, pero en general son insuficientes.

Comunicación y participación:

a. Me siento escuchado/a y valorado/a por mis superiores en el restaurante.

b. Siento que mis opiniones y sugerencias no son tomadas en cuenta por mis superiores en el restaurante.

c. La comunicación y participación varían y en algunas ocasiones me siento escuchado/a y valorado/a, pero en general no.

Gracias por tu colaboración. Tus respuestas serán de gran ayuda para mejorar las condiciones laborales del Restaurante Moyser S.A.S.

B. Encuesta para la identificación de peligros y riesgos empresa Moyser S.A.S. restaurante

Proceso		SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				Código:		
Formato		Encuesta para la identificación de peligros y riesgos empresa Moyser S.A.S. restaurante						
Fecha	Área		Proceso					
Nombre trabajador(a)			Cargo					
Marque en la casilla que dice SI con una X si el peligro está presente en sus funciones, caso contrario deje en blanco el espacio								
	Peligros/Riesgo	Si		Peligros/Riesgo	Si		Peligros/Riesgo	Si
Biológico	Virus, hongos, bacterias, parásitos, otros similares		Físicos	Ruido (impacto, intermitente o continuo)		Condiciones de seguridad	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluido)	
	Picadura, mordeduras, rasguños de animales			Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)			Eléctrico (alta o baja tensión, estática)	
	Salpicadura de fluidos corporales			Vibración (cuerpo entero o segmentaria)			Locativo (Sistemas y medios de Almacenamiento, superficies de trabajo irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel)	
Psicosocial	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)			Temperaturas extremas (calor, o frío)			Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	
	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)			Presión atmosférica (normal y ajustada)			Accidentes de tránsito, (por cualquier tipo de Movilidad)	
	Características del grupo social del trabajo (relaciones, calidad de interacciones, trabajo en equipo)			Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta, alfa)			Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, otro)	

	Condiciones de la tarea (Carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistema de control definición de roles, monotonía, otros)			Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, Radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en Alturas	
	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		B	Postura (prologada, mantenida, forzada, anti gravitacionales)				Trabajo en espacios confinados	
Químicos	Polvos orgánicos e inorgánicos		o	Esfuerzo				Ventilación inadecuada	
	Fibras		m	Fibras				Orden y aseo	
	Líquidos (nieblas y rocíos)		e	Movimiento repetitivo				Caída de objetos	
			c	Orden y aseo					
			á	Manipulación manual de cargas					
	Gases y vapores		n						
	Humos metálicos, no metálicos		i						
Material particulado		c							
			O	Sismo y terremoto				Manejo de armas	
			N	Inundación, derrumbe, deslizamiento					
			a	Vendaval, tormenta, granizada					
			t						
			u						
			r						
			a						
			e						
			s						
Otros peligros. (Describa brevemente otros peligros relacionados con la tarea que usted realiza y que no se encuentren en el listado)									

C. Solicitud de autorización para realizar investigación

Bogotá, 15 de enero 2023

Señores

Estimado Restaurante Moyser S.A.S.,

Asunto: Solicitud de colaboración para realizar investigación sobre la situación laboral en el Restaurante Moyser S.A.S.

Estimado

Espero que esta carta le encuentre bien. Mi nombre es Nataly Rubio Hastamorir, estudiante de Salud Colectiva en la UNILA (Universidade Federal da Integração Latino-Americana). Me dirijo a ustedes con el objetivo de solicitar su colaboración en la realización de una investigación que tiene como propósito realizar un diagnóstico de la situación laboral actual en su restaurante en la ciudad de Bogotá.

El objetivo principal de este estudio es identificar los principales desafíos y problemas a los que se enfrenta el personal de su establecimiento. Creemos que comprender a fondo la situación laboral es fundamental para mejorar las condiciones de trabajo y proteger los derechos laborales de los trabajadores.

La investigación se llevará a cabo a través de encuestas y entrevistas con los empleados, donde se indagará sobre su percepción de las condiciones laborales, los riesgos laborales y los desafíos específicos que enfrentan en su trabajo diario. La información recopilada será tratada de manera confidencial y se utilizará exclusivamente para fines académicos.

Su participación en este estudio sería de gran valor y nos permitiría obtener una imagen precisa de la situación laboral en su restaurante. Los resultados de la investigación podrían ayudar a identificar áreas de mejora y generar recomendaciones que beneficien tanto a la gerencia como al personal.

Agradecemos de antemano su consideración y apoyo para llevar a cabo esta investigación. Estaremos encantados de compartir los resultados con ustedes una vez finalizado el estudio, lo cual podría ser de utilidad para tomar decisiones informadas y mejorar las condiciones laborales en su establecimiento.

Si están de acuerdo con participar en esta investigación, estaríamos encantados de coordinar una reunión para discutir los detalles y establecer una planificación adecuada.

Quedo a su disposición para cualquier consulta o aclaración adicional. Agradezco de antemano su atención y colaboración en este importante proyecto.

Atentamente,

Nataly Rubio Hastamorir

Estudiante en Salud Colectiva

UNILA (Universidade Federal da Integração Latino-Americana)