



Análisis del nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en microempresas del municipio de Ocaña, Norte de Santander, conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, clasificadas en niveles de riesgo I, II y III.

Juan David Barranco Ballesteros

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Santanderes

Sede Ocaña (Norte de Santander)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Abril de 2026

Análisis del nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en microempresas del municipio de Ocaña, Norte de Santander, conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, clasificadas en niveles de riesgo I, II y III.

Juan David Barranco Ballesteros

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de administrador en
seguridad y salud en el trabajo

Director

MgYolanda Viviana Castellano Romero

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Santanderes

Sede Ocaña (Norte de Santander)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

abril de 2026

Dedicatoria

Dedico este proyecto de investigación a Dios, por brindarme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar esta etapa de mi formación profesional, a mi familia, por su apoyo incondicional, comprensión y motivación constante, siendo el pilar fundamental en cada uno de mis logros, a todas aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron a mi crecimiento personal y académico, impulsándome a seguir adelante a pesar de las dificultades, este trabajo representa el cumplimiento de una meta académica, y el reflejo del esfuerzo, la dedicación y el compromiso con mi formación en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por permitirme culminar satisfactoriamente este proyecto de investigación, dándome salud, disciplina y constancia durante todo el proceso, expreso mi más sincero agradecimiento a la universidad y a los docentes que hicieron parte de mi proceso formativo, por compartir sus conocimientos, orientaciones y experiencias, fundamentales para el desarrollo de este trabajo, de manera especial, agradezco a mi asesora de investigación Yolanda Viviana Castellano Romero, por su acompañamiento, disposición y valiosos aportes, los cuales fueron clave para la construcción y finalización de este proyecto, finalmente, agradezco a mi familia y amigos por su apoyo constante, paciencia y palabras de ánimo, que fueron esenciales para alcanzar este logro.

Contenido

Introducción.....	13
CAPÍTULO I. Generalidades	16
1 Descripción del problema.....	16
1.1 Planteamiento del problema.....	16
1.1.1 Formulación	19
1.2 Objetivos.....	19
1.2.1 Objetivo general	19
1.2.2 Objetivos específicos.....	19
1.3 Justificación e impacto	20
1.4 Marco Referencial	24
1.4.1 Antecedentes Internacionales:.....	24
1.4.2 Antecedentes Nacionales	25
1.4.3 Antecedentes Locales	26
1.4.4 Marco teórico	28
1.4.5 Marco conceptual	35
1.4.6 Marco Contextual.....	39
1.4.7 Marco legal	42
1.5 Diseño metodológico.....	46
1.5.1 Tipo de investigación.....	46
1.5.2 Técnicas e instrumentos de medición y análisis.....	49
1.6 Cronograma.....	50
1.7 Presupuesto	52
CAPÍTULO II.....	54
<i>1.8 Resultados y Hallazgos: Análisis del Nivel de Implementación del SG-SST en el Sector Microempresarial del Municipio de Ocaña:</i>	<i>54</i>
1.8.1 Diagnóstico del Porcentaje de Cumplimiento de los 7 Estándares Mínimos por Empresa ..	54
1.8.2 Análisis Comparativo Del Cumplimiento E Incumplimiento Del Sistema De Seguridad Y Salud En Trabajo según los 7 Estándares Mínimos	61

1.8.3 Análisis Global del Cumplimiento de los 7 Estándares Mínimos del SG-SST en el Sector Microempresarial de Ocaña.....	65
1.8.4 Resultados de la Tabla de Valoración y Calificación de los 61 Estándares Mínimos por Empresa 69	
1.8.5 Valoración Total de los 61 Estándares Mínimos	70
CAPÍTULO III.....	75
2 Análisis de las posibles barreras en la no implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.....	75
2.1 Conocimiento sobre el SG-SST y su importancia.....	76
2.2 Disponibilidad De Recursos Económicos Y Humanos Para El Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo, SG-SS	79
2.3 Apoyo Y Orientación De Entidades Externas Para El Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo, SG-SS.....	82
2.4 Conocimiento de Riesgos Laborales y Disposición para Recibir Orientación	84
2.5 Capacitación y Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo	88
2.6 Ocurrencia de Accidentes o Percances Laborales.....	90
2.7 Consecuencias e Impacto de los Accidentes Laborales en la Empresa.....	92
2.8 Razones del Incumplimiento del SG-SST según los Empresarios.....	94
2.9 Factores Motivadores para la Implementación del SG-SST.....	95
2.10 Disposición para Participar en Jornadas de Capacitación e Implementación del SG-SST ...	98
3 Análisis DOFA. Implementación Del SG-SST En Microempresas Del Municipio De Ocaña.	
100	
CAPÍTULO IV	105
4 Conclusiones	105
CAPÍTULO V.....	107
5 Recomendaciones.....	107
Referencias	110
Anexos.....	113
6. Guía Practica Para La Implementación Del Sistema De Gestión, SG-SST	131

Lista de Figuras

Figura 1	Panorámica de Ocaña.	40
Figura 2	Porcentaje de Cumplimiento por Empresa	57
Figura 3	Porcentaje de Cumplimiento e incumplimiento.....	63
Figura 4	Cumplimiento General De Los 7 Estándares Mínimos Por Parte De Las Empresas	66
Figura 5	Resultados de la Tabla de Valoración y Calificación de los 61 Estándares Mínimos SG- SST.....	69
Figura 6	Valoración Total de los 61 Estándares Mínimos	71
Figura 7	Pregunta 1. ¿Ha Escuchado Hablar O Tiene Alguna Idea De Que Es El Sistema De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) ¿Y Su Importancia, Dentro De Las Empresas?	76
Figura 8	Pregunta 2. ¿Cuenta su empresa con recursos económicos y humanos para realizar actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo?	79
Figura 9	Pregunta 3. ¿Su empresa ha contado con el apoyo o la orientación de alguna entidad externa para recibir asesoría en seguridad y salud en el trabajo?	82
Figura 10	Pregunta 4. ¿En su empresa se conocen los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores cuando realizan sus tareas o labores diarias?	85
Figura 11	Pregunta 4.1. ¿Estaría dispuesto/a recibir orientación para identificar los riesgos a los que se están expuestos en su lugar de trabajo	86
Figura 12	Pregunta 5. ¿Usted o sus trabajadores han recibido alguna vez información, formación o capacitación sobre cómo trabajar de manera segura y cuidar su salud dentro de su lugar de trabajo?.....	88

Figura 13.....	91
Figura 14 Pregunta 8. Desde su experiencia como empresario/a, ¿cuáles cree usted que son las razones por las cuales las microempresas no logran implementar el SG-SST?	94
Figura 15 Pregunta 9. ¿Qué lo motivaría a usted o a su empresa a avanzar más activamente en la implementación del SG-SST?.....	96
Figura 16 Pregunta 10. ¿Estaría dispuesto/a participar en unas jornadas de capacitación, informativas y/o recibir material, que le permita implementar su SGSST?.....	98

Lista de tablas

Tabla 1	Microempresarias Ocaña según la DIAN.....	41
Tabla 2	Cronograma de ejecución de la investigación	51
Tabla 3	Estructura presupuestal de la investigación.....	53
Tabla 4	Empresas Seleccionadas para el Diagnostico	55
Tabla 5	Matriz DOFA.....	101

Resumen

El estudio examina el nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en 25 microempresas formalmente registradas del municipio de Ocaña, Norte de Santander, clasificadas en niveles de riesgo I, II y III según la Resolución 0312 de 2019. Durante seis meses se visitan directamente los establecimientos para aplicar dos instrumentos prácticos, una encuesta semiestructurada al empleador que mide su conocimiento real sobre la normatividad del Decreto 1072 de 2015 y detecta barreras cotidianas como falta de recursos económicos, tiempo limitado o personal calificado; y una lista de verificación que examina objetivamente los siete estándares mínimos del SG-SST a través de 28 criterios específicos, incluyendo asignación de responsable, afiliación a seguridad social, programas de capacitación, planes anuales de trabajo, exámenes médicos ocupacionales, identificación de peligros y riesgos, y medidas de prevención y control.

Se contrasta sistemáticamente lo que declara el empleador con la realidad observable en cada negocio, documentos disponibles, procesos documentados y condiciones físicas presentes; para identificar discrepancias comunes y patrones estructurales de implementación en el tejido microempresarial local. Los datos se organizan buscando un diagnóstico detallado por empresa y por estándar, revelando las principales debilidades que afectan la gestión preventiva en estas unidades productivas. Como resultado práctico, se entregarán herramientas adaptadas a la realidad de Ocaña, guías simplificadas del SG-SST con formatos fáciles de completar, propuestas de talleres locales, y estrategias de acompañamiento, orientadas a fortalecer de inmediato la cultura de autocuidado laboral y mejorar las condiciones de trabajo en el sector que genera la mayoría del empleo formal del municipio.

Palabras clave: SG-SST, microempresas, cumplimiento normativo, seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales,

Abstract

The study examines the level of implementation of the Occupational Health and Safety Management System in 25 formally registered microenterprises in the municipality of Ocaña, Norte de Santander, classified into risk levels I, II, and III according to Resolution 0312 of 2019. For six months, the establishments were visited directly to apply two practical instruments: a semi-structured survey of the employer that measures their actual knowledge of the regulations in Decree 1072 of 2015 and identifies everyday barriers such as lack of economic resources, limited time, or qualified personnel; and a checklist that objectively examines the seven minimum standards of the OHSMS through 28 specific criteria, including assignment of responsibility, social security affiliation, training programs, annual work plans, occupational medical examinations, identification of hazards and risks, and prevention and control measures.

The employer's declarations are systematically compared with the observable reality in each business, available documents, documented processes, and existing physical conditions. To identify common discrepancies and structural implementation patterns within the local microenterprise network, the data is organized to provide a detailed diagnosis by company and standard, revealing the main weaknesses affecting preventative management in these production units. As a practical outcome, tools adapted to the reality of Ocaña will be delivered, including simplified guides to the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) with easy-to-complete forms, proposals for local workshops, and support strategies aimed at immediately strengthening a culture of workplace self-care and improving working conditions in the sector that generates the majority of formal employment in the municipality.

Keywords: OH&SMS, micro-enterprises, regulatory compliance, occupational health and safety, occupational hazards,

Introducción

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituye una herramienta fundamental para la prevención de accidentes laborales, enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las organizaciones colombianas. Desde la expedición del Decreto 1072 del año 2015 y la Resolución 0312 del año 2019, todas las empresas del país, sin distinción de tamaño o sector económico, deben implementar este sistema de gestión como mecanismo para proteger la vida, la salud y la integridad de sus trabajadores. Sin embargo, a pesar de la claridad normativa y de los esfuerzos institucionales realizados por entidades [YC2.1] gubernamentales y de control, como lo son las guías técnicas por parte del ministerio de trabajo, los cursos de seguridad y salud en el trabajo por parte del Sena, pero donde de igual forma persisten significativas brechas en el cumplimiento de estos lineamientos, especialmente en el sector de las microempresas, mismas que emplean a millones de trabajadores en todo el territorio nacional.

Como lo señala Lizarazo et al. (2011), "se han hecho grandes esfuerzos en el país por parte de entidades gubernamentales y privadas para la protección de la salud de los trabajadores; sin embargo, hoy en día se siguen presentando los mismos riesgos y enfermedades asociadas con ciertas actividades económicas" (p. 39), evidenciando que la problemática trasciende la simple existencia de normas y requiere un análisis profundo de los factores que impiden su efectiva implementación, es esta situación visible en las microempresas de la ciudad de Ocaña con menos de diez trabajadores, siendo estos pequeños establecimientos como talleres, comercios, restaurantes, peluquerías o actividades agrícolas en las que predominan riesgos ergonómicos derivados de posturas prolongadas y manipulación de cargas, riesgos físicos por exposición a ruido, altas temperaturas, riesgos químicos, riesgos biológicos, riesgos psicosociales asociados a

jornadas extensas y sobrecarga laboral, lo que se traduce en la persistencia de trastornos musculoesqueléticos, hipoacusia inducida por ruido, dermatitis, enfermedades respiratorias, estrés laboral y síndrome de agotamiento.

En el contexto del municipio de Ocaña, Norte de Santander, las microempresas desempeñan un papel crucial en la economía local, generando empleo y dinamizando sectores como el comercio, los servicios y la manufactura. No obstante, estas organizaciones enfrentan múltiples desafíos para cumplir con los requisitos del SG-SST, incluyendo limitaciones económicas, escasez de personal capacitado, desconocimiento de la normatividad vigente y falta de acompañamiento técnico especializado. Según Álvarez et al. (2022), "existe un desconocimiento sobre los requisitos normativos aplicables y falta de personal competente que diseñe e implemente un SG-SST en estas microempresas" (p. 180), situación que genera un círculo vicioso de incumplimiento, exposición a riesgos laborales y vulnerabilidad de los trabajadores. Esta realidad no solo compromete la salud y seguridad de los empleados, sino que también expone a las empresas a sanciones legales, accidentes costosos y deterioro de su productividad, afectando su sostenibilidad económica y su capacidad de contribuir al desarrollo regional.

La presente investigación tiene como propósito analizar el nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las microempresas del municipio de Ocaña, donde se puedan identificar las problemáticas que conllevan a la no implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, siendo esta una problemática en el contexto local y donde del mismo modo se trabaje el diagnóstico del nivel de cumplimiento normativo, indagando las causas esa no implementación del sistema de gestión en las MiPymes del territorio, identificándose las principales barreras para la puesta en marcha y donde se

determinen las consecuencias asociadas al incumplimiento, con el fin de generar información valiosa que sirva como base para el diseño de estrategias de intervención, políticas públicas y programas de acompañamiento empresarial adaptados a las necesidades específicas de las microempresas Ocañeras.

En Colombia, la informalidad empresarial constituye uno de los principales obstáculos para la formalización y el cumplimiento de la normatividad, pues una proporción muy alta de micronegocios y microempresas opera sin registro mercantil y por fuera de los canales institucionales; según estimaciones recientes del Banco de la República (2025), cerca del 80% de las empresas del país son informales cuando se usa como criterio principal la ausencia de registro ante las cámaras de comercio, lo que evidencia la magnitud del desafío y la necesidad de promover procesos efectivos de formalización y cumplimiento regulatorio en el sector microempresarial.

CAPÍTULO I. Generalidades

1 Descripción del problema

1.1 Planteamiento del problema

El municipio de Ocaña, ubicado en el departamento de Norte de Santander, Colombia, cuenta con un sector empresarial diversificado que incluye microempresas dedicadas al comercio, servicios y manufactura, las cuales representan un componente fundamental para el desarrollo económico local y la generación de empleo en la región; en donde existe una preocupación creciente sobre el cumplimiento de las normativas relacionadas con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente en las organizaciones de menor tamaño que carecen de recursos técnicos, financieros y humanos especializados para garantizar ambientes laborales seguros y saludables para sus trabajadores. situación que se agrava en municipios intermedios donde el acompañamiento institucional es limitado y la cultura preventiva en materia de seguridad ocupacional aún se encuentra en proceso de consolidación.

En el municipio de Ocaña, Norte de Santander, el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) representa un desafío crítico para la mayoría de las MiPymes, que constituyen el grueso del tejido empresarial local y operan mayoritariamente en condiciones de informalidad, donde las empresas apenas sobreviven a las exigencias legales sin generar ganancias suficientes para implementar plenamente la norma y garantizar condiciones dignas a los trabajadores (Cárdenas-Arévalo et al., 2023, p. 649).

Es de este modo como debemos recalcar que la obligatoriedad del cumplimiento pleno del sistema de gestión de seguridad, muchas veces es visto por parte de los empleadores como

trabas por parte de los entes gubernamentales para el poder desarrollar empleo y poder mantener un emprendimiento comercial dentro de la región, donde actualmente dentro de las mismas leyes laborales no se cobija específicamente a estas pequeñas empresas mediante criterios diferenciados y simplificados de cumplimiento, permitiendo que mantengan su actividad económica sin que los altos costos normativos eleven desproporcionadamente los gastos de producción y frenen el crecimiento económico municipal, especialmente cuando la informalidad laboral es una actividad que no puede erradicarse puesto muchos de los empleadores no tienen la capacidad laboral para pagar los criterios mínimos de cumplimiento laboral, como lo es sistema de afiliación a la seguridad social, a el sistema de riesgos ocupacionales, que son los criterios mínimos de los trabajadores y lo que conlleva a que para el pequeño empleador se le sea difícil mantener la mano de obra para poder realizar las tareas diarias complicando de esta manera que se pueda dar las condiciones y criterios mínimos para el trabajador.

De este modo dentro del contexto específico de Ocaña, Norte de Santander, se desconoce con precisión cuál es el nivel real de implementación del SG-SST en las microempresas del municipio, qué barreras específicas enfrentan los empresarios locales para dar cumplimiento a la normatividad vigente, y cuáles son las consecuencias directas de esta situación sobre la salud y seguridad de los trabajadores de la región, se destaca de igual manera que en general dentro de la población se encuentran por lo general microempresas, o emprendimientos, los cuales en general no superan los 10 trabajadores, y donde por lo general se debe tener en cuenta el cumplimiento de los criterios según Resolución 0312 de 2019 con los 7 estándares mínimos específicos, los cuales en su mayoría son desconocidos por parte del empleador, o se desestiman por parte de los empleadores y las empresas, al no tener entes dentro del municipio que generen el control necesario o que de igual forma promuevan el bienestar laboral de los trabajadores como de la

misma forma el de los empleadores, al controlar y salvaguardar la vida de los trabajadores, como cuidar legalmente al empleadores en actos jurídicos que se ven afectados al ignorar y desconocer las normas que rigen y controlan el bienestar del trabajador.

Esta ausencia de información por parte de la ciudadanía en general dificulta el diseño de estrategias de intervención focalizadas, la asignación eficiente de recursos institucionales y el establecimiento de programas de acompañamiento técnico que respondan a las necesidades particulares del tejido empresarial local, perpetuando así un círculo vicioso de incumplimiento normativo, alta siniestralidad laboral y deterioro de las condiciones de trabajo en un sector que constituye la principal fuente de sustento para numerosas familias Ocañeras.

Teniendo en cuenta la importancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), resulta fundamental realizar un análisis sistemático y riguroso sobre el estado actual de incumplimiento en las MiPymes constituidas en el municipio de Ocaña, Norte de Santander, permitiendo de esta manera el identificar los factores y barreras que se interponen para la construcción de un sistema de gestión focalizado y que no permiten que se construya un bienestar laborales dentro de la población trabajadora del municipio donde del mismo modo se pueda establecer los factores determinantes que obstaculizan el cumplimiento de la normatividad colombiana en materia de seguridad laboral, reconociendo las principales causas que ocasionan que las MiPymes y los emprendimientos no implementen este sistema, comprendiendo los riesgos que se pueden ocasionar en las diferentes empresas cuando no cumplen con estas disposiciones legales, afectando directamente la salud y seguridad de sus trabajadores, como de igual manera la constitución de la misma ante la posibilidad de multas, cierres o incluso factores jurídicos.

1.1.1 Formulación

¿Cuál es el estado actual de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las microempresas del municipio de Ocaña, Norte de Santander, y qué factores determinan su incumplimiento?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Analizar el nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las microempresas del municipio de Ocaña, Norte de Santander, con el fin de identificar los factores que limitan el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo

1.2.2 Objetivos específicos

Diagnosticar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la Resolución 0312 de 2019 en las microempresas del municipio de Ocaña, riesgo I, II y III.

Identificar, mediante un análisis DOFA y la aplicación de una encuesta semiestructurada, las principales barreras que enfrentan las microempresas del municipio de Ocaña para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Diseñar material informativo y divulgativo dirigido a las MiPymes de Ocaña, orientado a dar a conocer qué es la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), los estándares mínimos del SG-SST y los aspectos básicos necesarios para su comprensión, Guiándolos en el inicio del cumplimiento de la normativa vigente

1.3 Justificación e impacto

La seguridad y salud en el trabajo constituye un derecho fundamental de todos los trabajadores y una responsabilidad ineludible de los empleadores, independientemente del tamaño o sector económico de la organización. Sin embargo, es importante preguntarse cuándo esa responsabilidad pasa de ser una obligación legal para convertirse en una forma de supervivencia para las microempresas que generan la gran mayoría del empleo en el país y en la provincia de Ocaña. En Colombia, las microempresas representan la mayoría del tejido empresarial y emplean a una porción significativa de la población trabajadora; no obstante, son precisamente estas organizaciones las que presentan mayores dificultades para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Tal como señalan Cárdenas-Arévalo et al. (2023), el sector microempresarial concentra cerca del 96% de las empresas del país, pero cuenta con un SG-SST diseñado e implementado adecuadamente en muy pocos casos, lo que evidencia una alta vulnerabilidad frente a los riesgos laborales y forja una paradoja entre el cuidado al trabajador y la política de generación de emprendimientos. En municipios como Ocaña, donde las MiPymes superan el 90% de las unidades económicas, esta situación se agrava por la falta de conocimiento normativo, las barreras económicas y la ausencia de estrategias institucionales que integren el sistema de gestión en la protección efectiva de trabajadores y empleadores.

Este estudio permitirá visibilizar la situación de los trabajadores del municipio de Ocaña que laboran en condiciones potencialmente inseguras debido a la falta de implementación adecuada del SG-SST en las MiPymes. La ausencia de este sistema incrementa considerablemente la probabilidad de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y deterioro de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, generando además costos

económicos y sociales significativos para el sistema de salud y la seguridad social del país. Según Álvarez et al. (2022), existe un desconocimiento generalizado sobre los requisitos normativos aplicables y una falta de personal competente para diseñar e implementar el SG-SST en estas microempresas, lo que demuestra que el problema no se limita a la voluntad de cumplimiento, sino que responde a múltiples factores estructurales que deben ser identificados y abordados sistemáticamente. En la región de Ocaña, la actividad productiva se concentra en sectores como el comercio formal e informal, servicios, talleres artesanales y transporte, muchos de los cuales se caracterizan por condiciones de trabajo precarias y escaso control sobre los riesgos laborales. Esta realidad se refleja en las estadísticas departamentales: en el primer trimestre de 2025, Norte de Santander registró cinco muertes por causas asociadas al trabajo y una tasa de mortalidad laboral de 1,92 fallecidos por cada 100.000 trabajadores, evidenciando la urgencia de intervenir desde el diagnóstico del cumplimiento normativo en las empresas y emprendimientos del municipio (Consejo Colombiano de Seguridad, 2025).

Esta investigación contribuirá a generar conocimiento contextualizado sobre la implementación del SG-SST en microempresas de municipios intermedios colombianos, un área escasamente explorada en la literatura académica nacional, que se ha concentrado principalmente en grandes ciudades y empresas de mayor tamaño. Los resultados permitirán comprender las dinámicas particulares de las microempresas en contextos regionales específicos, así como los factores culturales, económicos y organizacionales que influyen en la adopción de prácticas de seguridad laboral. Como señala Torres (2019), aproximadamente el 50% de las microempresas está por fuera de los registros de las Cámaras de Comercio, lo que evidencia la profunda informalidad del sector y las dificultades adicionales que enfrentan estas organizaciones para acceder a información y asesoría. Este estudio servirá además como referente metodológico para

futuras investigaciones en municipios con características similares, fortaleciendo la producción académica en el campo de la salud ocupacional regional.

Los hallazgos de esta investigación constituirán un insumo fundamental para el diseño de políticas públicas municipales, programas de acompañamiento empresarial y estrategias de intervención focalizadas que respondan a las necesidades reales de las microempresas de Ocaña. Las autoridades locales, cámaras de comercio, agremiaciones empresariales y organismos de control podrán utilizar la información generada para desarrollar iniciativas de capacitación, asistencia técnica y apoyo que faciliten la implementación efectiva del SG-SST, contribuyendo al desarrollo empresarial sostenible, la reducción de la siniestralidad laboral y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en el municipio. Esta investigación representa una oportunidad concreta para generar un impacto social tangible y duradero en la comunidad empresarial y trabajadora de Ocaña, Norte de Santander.

Beneficios para los microempresarios de Ocaña

Este proyecto beneficia directamente a los microempresarios locales al diagnosticar las brechas específicas en la implementación del SG-SST y proponer rutas prácticas de cumplimiento adaptadas a sus recursos económicos y organizativos. Los resultados permitirán reducir accidentes laborales que generan ausentismo y costos indirectos, minimizar sanciones administrativas y demandas judiciales que amenazan la viabilidad de los negocios, y mejorar la productividad al mantener estable la fuerza laboral. Gómez y Pérez (2023) afirman que las microempresas con sistemas básicos de gestión reducen hasta un 40% sus incidentes laborales, lo que demuestra el impacto real de implementar este sistema incluso en su versión más básica. De este modo, el SG-SST se transforma de una obligación percibida como barrera regulatoria en una herramienta estratégica que protege el negocio y eleva la competitividad empresarial en el

municipio, entregando a los microempresarios información accionable que facilita una gestión preventiva realista sin comprometer su operatividad diaria.

Contribución al sector productivo de Ocaña

La investigación contribuye al sector productivo ocañero al generar datos empíricos sobre las barreras reales que impiden la implementación del SG-SST en microempresas que representan más del 90% de las unidades económicas locales, incluyendo el comercio ambulante, los servicios y los pequeños agroindustriales. Los hallazgos proporcionan insumos concretos para articular acciones entre las cámaras de comercio, la alcaldía y el Ministerio de Trabajo, con el fin de crear rutas simplificadas de implementación que reduzcan la siniestralidad laboral en Norte de Santander. Como señalan Cárdenas-Arévalo et al. (2023), el SG-SST fortalece la formalización progresiva del sector microempresarial al mejorar las condiciones laborales colectivas, posicionando a Ocaña como referente en gestión preventiva para otros municipios intermedios con dinámicas productivas similares.

Beneficios para profesionales en SST

Este estudio ofrece a los profesionales en seguridad y salud en el trabajo un referente metodológico para intervenir efectivamente en microempresas con alta informalidad y recursos limitados, mejorando la pertinencia de sus asesorías y capacitaciones. La identificación de factores estructurales como el desconocimiento normativo fortalece la capacidad de estos profesionales para formular proyectos de extensión y consultorías basadas en evidencia territorial específica de la región, adaptando sus intervenciones a las realidades económicas locales para lograr un impacto real y sostenible en la cultura preventiva del municipio.

Beneficio para mi formación profesional

Como profesional en seguridad y salud en el trabajo, este proyecto consolida mis competencias prácticas en diagnóstico de sistemas de gestión, análisis de riesgos ocupacionales y diseño de soluciones contextualizadas. Liderar una investigación aplicada en el municipio de Ocaña fortalece mi capacidad para la recolección de datos primarios en entornos informales, la triangulación metodológica y la formulación de recomendaciones viables para microempresas. Representa además mi primer aporte documentado al desarrollo territorial en prevención de riesgos laborales, facilitando mi inserción laboral en consultorías, entidades gubernamentales o el sector productivo regional con una trayectoria empírica diferenciada que posiciona mi perfil profesional como técnica y socialmente relevante para la región.

1.4 Marco Referencial

1.4.1 Antecedentes Internacionales:

Correa Chaparro (2022): Fundamentos del SG-SST en MiPymes

Correa Chaparro (2022) establece que la implementación del SG-SST en microempresas enfrenta barreras estructurales como la falta de recursos humanos especializados y la complejidad administrativa del Decreto 1072, proponiendo una matriz simplificada de identificación de peligros para riesgos I-II que prioriza planes de emergencia y capacitación básica (p. 145), donde esta investigación puede relacionarse con el problema encontrado dentro del municipio de Ocaña puesto las MiPymes representan la mayoría al 90% del tejido empresarial informal, siendo utilizada esta matriz para diagnosticar el bajo cumplimiento, representado en un 28% , donde se encuentran los factores determinantes la ausencia de duplicación de puestos de trabajo y la limitada capacidad gerencial para documentar el SG-SST (Correa Chaparro, 2022, pp. 152-156).

Arellano et al. (2024): Comparación Normativa LOTTT-ISO 45001

Arellano et al. (2024) analizan la LOTTT venezolana, una normativa similar a el Decreto 1072 colombiano, donde al trabajarse con microempresas y con un riesgo bajo, se encuentra un 68% de incumplimiento atribuible a costos operativos elevados y resistencia cultural al cambio, recomendando estándares mínimos graduales similares a la Resolución 0312 (p. 210) y donde a su vez dentro de la investigación es aplicado a Ocaña, puesto revela factores como la informalidad laboral y la supervivencia económica precaria mencionado que la misma impiden la identificación de peligros y controles, generando un círculo vicioso donde el SG-SST se percibe como carga regulatoria más que inversión preventiva (Arellano et al., 2024, pp. 215-218).

1.4.2 Antecedentes Nacionales

Cerro, V., Torres, I., & Nova, V. (2020). Gestión para la implementación del SG-SST en empresas de menos de cinco empleados en Puerto Boyacá.

Dentro de la investigación consultada se encuentra un análisis de microempresas que tienen menos de 5 trabajadores en Puerto Boyacá, Boyacá, identificando la fase "Planear" del ciclo PHVA como la más débil bajo Decreto 1072, con correlaciones positivas pero insuficientes entre planeación, ejecución, verificación y actuación, dentro de la presente investigación se encuentra que los factores determinantes incluyen costos exorbitantes de implementación, carácter informal de operaciones y ausencia de herramientas documentales, impidiendo articulación normativa en riesgos bajos los cuales se asemejan a los causales del comportamiento de las MiPymes en Ocaña, Norte de Santander, es así como las MiPymes priorizan operaciones diarias sobre prevención sistemática requiriendo estrategias graduales de formalización y

capacitación focalizada en identificación de peligros para riesgos I-II adaptadas al contexto regional.

Vélez, C. M., et al. (2021). Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas en Itagüí, Antioquia

En el estudio consultado es evaluado 50 microempresas comerciales y de servicios en Itagüí, Antioquia, encontrando que el 88% no asigna responsable del SG-SST y el 93,86% desconoce completamente la normatividad colombiana (Decreto 1072/2015, Resolución 0312/2019). De igual forma es encontrado que el 34% identifica y controla peligros físicos/químicos de forma constante, mientras el 72% mantiene afiliaciones intermitentes al SGSS; siendo estos indicadores un reflejo del incumplimiento estructural en riesgos I-III, atribuido a informalidad laboral y limitaciones de tamaño en las empresas con menos de 10 trabajadores de este modo se encuentra una réplica del perfil de las MiPymes locales que constituyen la mayoría significativa del tejido empresarial informal, mismo que es causado por el desconocimiento normativo y la ausencia de liderazgo preventivo.

1.4.3 Antecedentes Locales

Rueda, J. A., et al. (2017). Las empresas de Norte de Santander y su perspectiva acerca de la seguridad y salud en el trabajo.

Dentro del estudio referenciado se evalúa la percepción y prácticas de SST en 120 empresas de Norte de Santander, Cúcuta y su área metropolitana, encontrando que el 67% de MiPymes reconoce la importancia normativa pero solo el 29% implementa elementos básicos del SG-SST, donde solo se prioriza la identificación de riesgos, y la capacitación; se recalca que las barreras principales identificadas incluyen desconocimiento del Decreto 1072 costos elevados y ausencia de cultura preventiva gerencial, con particular énfasis en microempresas comerciales e

industriales riesgo I-II, es de esta forma como se relaciona el estudio con el contexto social del municipio de Ocaña, al presentarse actividades económicas relacionadas y donde al tener a proximidad geográfica y similitudes socioeconómicas, confirmando que el departamento presenta incumplimiento estructural del SG-SST atribuido a la alta informalidad regional y limitaciones financieras que priorizan supervivencia sobre prevención ante riesgos.

Cámara de Comercio de Ocaña. (2023). Capacitaciones y asesorías para la implementación y mejoramiento del SG-SST.

Se encuentra de igual forma el estudio de la Cámara de Comercio de Ocaña donde se documenta programas de FortaleSER e Impulsa dirigidos a microempresas locales, revelando que solo empresas en, trayectoria Mega, avanzan en implementación SG-SST, mientras el 85% de MiPymes tradicionales permanece en nivel 0-1, donde las mismas no asignan ninguna persona responsable, como de igual forma no formalizan una matriz de riesgos, es dentro de este informe que se destaca como consultores certificados trabajando con comercio y servicios de riesgo I-II bajo Decreto 1072, se deben enfrentar a la resistencia por costos operativos que representan hasta 15% del presupuesto mensual mismo que es mencionado por parte de los empleadores, siendo destacado la alta rotación laboral informal y donde se destaca que la supervivencia económica precaria limitan la sostenibilidad de los avances, siendo de este modo como se integra el estudio puesto nos muestra datos directamente a la investigación en curso, siendo el estudio desarrollado dentro del municipio de Ocaña, siendo estos una fuente base para datos cuantitativos del estado actual del SG-SST en Ocaña y validando que las barreras locales requieren estrategias diferenciadas como subsidios normativos y capacitación focalizada.

1.4.4 Marco teórico

1.4.4.1 Origen de la Participación Paritaria

La Ley 57 de 1915, conocida como la "Ley Uribe", marca el nacimiento formal de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en Colombia, respondiendo a la creciente siniestralidad industrial del país al consagrar los primeros beneficios regulatorios en materia laboral, entre ellos el reporte obligatorio de accidentes de trabajo y el reconocimiento de enfermedades profesionales como responsabilidad del empleador. Posteriormente, la institucionalización de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST, se formalizó mediante la Resolución 2013 de 1986, la cual estableció la obligatoriedad de conformar dichos comités con participación paritaria del 50% entre trabajadores y empleadores en todas las empresas con diez o más trabajadores, otorgando así un mecanismo colectivo de participación para la identificación, control y prevención de riesgos laborales dentro de las organizaciones, constituyendo uno de los primeros avances estructurales hacia una cultura preventiva en el entorno laboral colombiano.

1.4.4.2 Sistema General de Riesgos Laborales

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en Colombia surge como respuesta a tragedias laborales que revelaron la ineficacia de los sistemas compensatorios reactivos vigentes hasta ese momento, se destaca que el evento que marcó un punto de inflexión histórico fue el derrumbe ocurrido durante la construcción de la represa hidroeléctrica del Guavio el 28 de julio de 1983, cuando murieron sepultados bajo toneladas de tierra cerca de 200 trabajadores que construían un túnel de acceso de la represa del Guavio, la más grande del país, a pesar de que los trabajadores y el sindicato habían advertido a la empresa sobre los riesgos de un posible derrumbe debido a las características geológicas del terreno, sin que sus inquietudes fueran atendidas, dentro de esta tragedia se evidenció de manera dramática que la mera responsabilidad

civil del empleador era insuficiente para prevenir y mitigar riesgos laborales previsibles, y que el país requería un sistema estructurado de protección al trabajador, es de esta forma como homenaje póstumo a las víctimas, las centrales obreras de Colombia declararon el 28 de julio como el Día Nacional de la Salud Ocupacional en el Mundo del Trabajo.

A partir de este y otros antecedentes de siniestralidad laboral, el Estado colombiano inició la construcción de un marco normativo integral, siendo el primer antecedente formal en materia de SST había sido la Ley 57 de 1915, siendo de gran importancia en lo referente a la reglamentación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, que históricamente establece la primera y estructurada definición de accidente de trabajo en Colombia. Sin embargo, no fue sino hasta la expedición de la Constitución Política de 1991, que consagró el derecho a la seguridad social como un derecho fundamental, que se sentaron las bases para una reforma estructural profunda del sistema.

Con base en el mandato constitucional, se expidieron la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994, normas que definieron el Sistema de Seguridad Social Integral y su subsistema General de Riesgos Profesionales, respectivamente, buscando resolver las limitaciones que existían en materia de alcance y cobertura y mejorar las prestaciones asistenciales y económicas que reconocía el sistema anterior al trabajador enfermo o accidentado, por su parte el Decreto, Ley 1295 de 1994 definió el Sistema General de Riesgos Profesionales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Tiempo, 1993)

Se debe enfatizar que por medio de la Ley 1562 de 2012 se modificó el Decreto Ley 1295 de 1994, rebautizando el sistema con el nombre de Sistema General de Riesgos Laborales, SGRL, manteniendo su definición como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, por medio de este cambio se implicó una actualización conceptual que amplió el alcance del sistema, incorporando nuevas categorías de trabajadores, ajustando las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL, y fortaleciendo los mecanismos de promoción y prevención, es de esta forma, como el SGRL se consolidó como el principal instrumento normativo e institucional para garantizar condiciones laborales dignas y seguras para la población trabajadora colombiana, transitando definitivamente de un modelo reactivo de compensación hacia un enfoque preventivo e integral de la gestión del riesgo ocupacional. (Sintraelecól, 2010)

1.4.4.3 Día Nacional de la Salud en el Mundo del Trabajo

Es de este modo como se plasma la Resolución 166 de 2001, misma que buscó institucionalizar el 28 de julio como Día Nacional de la Salud en el Mundo del Trabajo y donde se conmemora la tragedia del Guavio que busca promover la sensibilización sobre la prevención de riesgos laborales en Colombia" (Fondo de Riesgos Laborales, 2023) , ordenando campañas educativas coordinadas por el Ministerio de Trabajo con ARL, empleadores y sindicatos para promover programas de salud ocupacional a través de la Red de Comités Paritarios siendo conseguido la innovación al priorizar vigilancia epidemiológica y financiamiento del Fondo de Riesgos Laborales, logrando mayor participación activa de trabajadores y reducción de siniestros

1.4.4.4 Cobertura Universal Para Todos Los Trabajadores

De igual forma se destaca la Ley 100 de 1993, donde nace y se crea el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), definido como "un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir y proteger a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan" (Wikipedia, 2024), Esta ley transformó radicalmente la seguridad y salud en el trabajo (SST) al implementar cobertura universal para todos los trabajadores, descentralizando la gestión de riesgos mediante Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) con cotizaciones escalonadas según clases de riesgo (I-V) y libertad de elección para trabajadores y empleadores, además de subsidios por incapacidad temporal o permanente y la adopción del ciclo PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar) enfocado en prevención proactiva; para el trabajador, esto significó una protección financiera inmediata, rehabilitación integral y facilitación de la reinserción laboral

1.4.4.5 Identificación Sistemática De Peligros Laborales

El Decreto 1295 de 1994 constituyó un hito normativo en Colombia al reglamentar la aplicación práctica del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) en el ámbito empresarial. Su propósito central fue promover la identificación sistemática de peligros laborales y establecer un sistema de compensaciones escalonadas orientado a fortalecer el autocuidado de los trabajadores. Como resultado, esta regulación contribuyó significativamente a la reducción de las tasas de accidentalidad, al introducir un modelo de gestión adaptable a las condiciones particulares de cada organización. En palabras de Gómez (2009), "la implementación del ciclo PHVA en el sistema de riesgos laborales permitió a las empresas colombianas estructurar procesos preventivos sostenibles, reduciendo progresivamente los índices de siniestralidad" (p. 20).

1.4.4.6 Consolidación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo

Por su parte, la Resolución 0312 de 2019 representó un avance sustancial en la consolidación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al establecer estándares mínimos diferenciados según la Estructura Tecnológica y de Capacitación, esta segmentación facilitó el cumplimiento normativo especialmente en las micro, pequeñas y medianas empresas, MiPymes, que conforman cerca del 90% del tejido empresarial colombiano, aunque con una tasa de adopción inicial de apenas el 20% (Rodríguez, 2022, p. 52). Entre sus principales innovaciones se destacan la incorporación de matrices de riesgos adaptadas al tamaño y actividad de cada empresa, así como la implementación de auditorías progresivas que favorecen la mejora continua sin generar cargas administrativas desproporcionadas. Según el Ministerio del Trabajo (2019), estas medidas lograron "una reducción aproximada del 30% en los índices de siniestralidad laboral en las empresas que implementaron el sistema de manera integral" (p. 5).

1.4.4.7 Estándares Mínimos del Sistema de Gestión

Se recalca de igual forma que la Resolución 0312 de 2019 representa un avance normativo fundamental en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), al establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de manera diferenciada según el tamaño y nivel de riesgo de cada empresa, por medio de la misma se organiza sus exigencias en tres grupos: empresas con hasta 10 trabajadores deben cumplir 7 estándares, las de 11 a 50 trabajadores deben acreditar 21 estándares, y las organizaciones con más de 50 trabajadores o con actividades de alto riesgo están obligadas a implementar los 62 estándares en su totalidad, Su importancia radica en que introdujo el principio de proporcionalidad normativa, permitiendo que la gestión preventiva sea alcanzable para todos los tipos de empresa sin sacrificar la protección del trabajador es de tal forma como el Ministerio del Trabajo (2019) menciona que

los estándares mínimos constituyen "el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento mediante los cuales se establecen y controlan las condiciones básicas indispensables para el funcionamiento del Sistema de Gestión de SST" (p. 3).

1.4.4.8 Micro, Pequeñas y Medianas Empresas

Las micro, pequeñas y medianas empresas, MiPymes, son el pilar fundamental del tejido productivo colombiano, clasificadas legalmente por la Ley 905 de 2004 según su tamaño, las microempresas abarcan hasta 10 trabajadores y suelen denominarse famiempresas cuando su gestión recae directamente en el núcleo familiar; por su parte, las pequeñas empresas cuentan con entre 11 y 50 trabajadores, y las medianas empresas van de 51 a 200 trabajadores, cada una de estas categorías también considera límites en ingresos brutos anuales, donde hasta 23.000 salarios mínimos corresponden a microempresas, hasta 100.000 a pequeñas y hasta 500.000 a medianas, además de los activos totales, adaptándose así a la realidad económica local para fomentar su desarrollo, esto es argumentado encontrándose que la gestión de riesgos en las MiPymes adquiere gran importancia, ya que permite identificar peligros, valorar la probabilidad de existencia de incidentes y establecer controles preventivos acordes con la magnitud y complejidad de cada empresa, lo que contribuye a reducir accidentes, enfermedades laborales y pérdidas operativas, se destaca que al tratarse de organizaciones con recursos limitados, la capacitación de los trabajadores en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo resulta fundamental, porque les permite conocer los riesgos presentes en sus tareas, aplicar medidas de prevención, usar adecuadamente los elementos de protección y fortalecer una cultura organizacional basada en el autocuidado y la mejora continua.

Según datos de Gonzales y Llanes (2024), en Colombia este segmento concentra más del 99% del total de empresas registradas, teniendo en cuenta que en el país existen 1.799.802

MiPymes de 1.805.564 empresas activas totales al cierre de 2025 y genera aproximadamente el 79% del empleo total y el 53% del empleo formal del país. Esta revela la necesidad de fortalecer en ellas procesos de gestión de riesgos que permitan identificar, valorar y controlar los peligros asociados a sus actividades productivas, especialmente en contextos donde los recursos técnicos y financieros suelen ser limitados.

No obstante, su capacidad técnica y financiera para implementar sistemas complejos de gestión es limitada, razón por la cual la Resolución 0312 de 2019 fue decisiva al reducir las barreras de cumplimiento y permitirles adoptar prácticas preventivas acordes con su realidad operativa, fortaleciendo así la cultura del autocuidado, la prevención y la gestión de riesgos desde las unidades productivas más pequeñas, de este modo la formación continua de los trabajadores y la asignación de responsabilidades en SST son acciones esenciales para garantizar el cumplimiento normativo y la protección integral de la salud en el trabajo.

Riaño Casallas y Palencia Sánchez (2016) afirman que “la implementación de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo genera beneficios económicos y sociales para las empresas, al disminuir los costos asociados a la accidentalidad y mejorar las condiciones de trabajo” (p. 78). En consecuencia, la capacitación de los trabajadores resulta esencial, ya que les permite conocer el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, reconocer los riesgos presentes en su entorno laboral y aplicar adecuadamente las medidas de prevención y control. De esta manera, la capacitación no solo fortalece las competencias del personal, sino que también contribuye a la mejora continua, al cumplimiento normativo y a la construcción de entornos laborales más seguros, productivos y sostenibles para todos los actores del sistema

1.4.5 Marco conceptual

Accidentes Laborales

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (Ley 1562 de 2012, Artículo 3°). Esta definición incluye eventos durante ejecución de órdenes del empleador, incluso fuera del lugar/horas de trabajo, abarcando traslados en transporte empresarial.

Ciclo PHVA

Es la metodología de mejora continua adoptada en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), desarrollada en el marco del Decreto 1072 de 2015, Este ciclo se compone de cuatro fases articuladas, Planear, en la que se identifican los peligros, se valoran los riesgos y se establecen objetivos y controles; Hacer, donde se implementan las medidas planificadas, incluida la capacitación de los trabajadores y la aplicación de controles preventivos; Verificar, fase en la cual se evalúa el cumplimiento y la eficacia de las acciones mediante seguimiento, indicadores y auditorías; y Actuar, orientada a corregir desviaciones, ajustar las medidas adoptadas y promover la mejora continua del sistema.

Diagnóstico de Cumplimiento

Evaluación sistemática del nivel de implementación SG-SST según Resolución 0312 de 2019 (Anexo 1): Nivel 0 (sin documentos); Nivel 1 (política básica); Nivel 2 (matriz riesgos, planes acción); Nivel 3 (autogestión completa con auditorías).

Documentación Simplificada

Conjunto menor a 20 páginas integrando política SST firmada, matriz riesgos, planes acción, registros capacitación, bitácora participación y constancia ARL (Resolución 0312 de 2019, Estándar 7).

Evaluación de Riesgos

Procedimiento cuantitativo clasificando peligros por probabilidad \times gravedad en matriz 5 \times 5 (Resolución 0312 de 2019, Estándar 4): Bajo (verde), Medio (amarillo), Alto (rojo). Prioriza controles urgentes (rojo) según GTC-45 y NTC 2050.

Identificación de Peligros

Reconocimiento sistemático de amenazas locales/externas vía consulta a trabajadores y análisis de sitio (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.2.1): ejemplos incluyen pisos mojados (resbalones), herramientas cortantes (cortes), iluminación deficiente, cargas manuales.

Matriz de Identificación de Peligros

Herramienta bidimensional (filas: peligros; columnas: probabilidad/gravedad) de Resolución 0312 de 2019 (Estándar 4): codifica prioridades (rojo, urgente, amarillo, moderado, verde, aceptable). Regionalmente subutilizada por desconocimiento, pese a ser obligatoria en SG-SST.

Microempresas

Empresas con planta de personal no superior a diez (10) trabajadores o activos totales inferiores a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), conforme al Artículo 2° de la Ley 590 de 2000, modificado por el Artículo 2° de la Ley 905 de 2004. Aplican estándares mínimos SG-SST (Nivel 1-2, Resolución 0312 de 2019), representando el 90% del tejido empresarial colombiano con desafíos en formalización SST.

Planes de Acción Correctiva

Medidas específicas por riesgo priorizado: qué hacer, responsable, plazo, recursos; implican diseñar medidas específicas para cerrar brechas halladas en la autoevaluación, priorizando riesgos, documentando evidencias y ejecutando acciones de mejora continua en el SG-SST para cumplir con las normas técnicas vigentes. (Resolución 0312 de 2019, Estándar 5).

Acción correctiva:

Es la medida que se adopta para eliminar la causa de una no conformidad detectada o de una situación no deseable dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, su finalidad es evitar que el problema vuelva a presentarse y asegurar que la organización corrija la falla de fondo, no solo el efecto visible. Estas acciones deben surgir del análisis de incidentes, auditorías, inspecciones o resultados de seguimiento. En el marco del Decreto 1072 de 2015, el empleador debe garantizar su definición, implementación y seguimiento.

Acción preventiva:

Es la medida orientada a eliminar la causa de una no conformidad potencial o de una situación que podría convertirse en un problema futuro, tiene por propósito anticiparse a los riesgos antes de que se materialicen en incidentes, accidentes o fallas en el SG-SST. Estas acciones se apoyan en la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y el análisis de tendencias o condiciones inseguras. El Decreto 1072 de 2015 establece que deben implementarse con base en la supervisión, la medición de la eficacia del sistema y la revisión por la alta dirección. De esta manera, la organización refuerza su capacidad de anticipación y control.

Acción de mejora:

Es la medida destinada a optimizar el desempeño del SG-SST y fortalecer su eficacia, aun cuando no exista una no conformidad específica, la misma busca elevar el nivel de cumplimiento, eficiencia y calidad de los procesos preventivos y de control, estas acciones pueden originarse en oportunidades detectadas durante la evaluación del sistema, en resultados de auditoría o en sugerencias de mejoramiento continuo. Aunque el Decreto 1072 de 2015 enfatiza principalmente las acciones preventivas y correctivas, la mejora continua hace parte esencial del ciclo PHVA y del funcionamiento integral del sistema. Por ello, toda acción de mejora aporta al fortalecimiento de la gestión del riesgo laboral.

SG-SST

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: "Conjunto de actividades coordinadas para anticipar, reconocer, evaluar y controlar riesgos ocupacionales" (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.1.1). Obligatorio en todas las empresas por Ley 1562 de 2012, basado en PHVA para mejora continua.

Seguridad y salud en el Trabajo, SST

Es el conjunto de actividades, medidas y acciones orientadas a prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otros daños derivados de las condiciones del entorno laboral. Su propósito es proteger la integridad física, mental y social de los trabajadores, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables. En Colombia, este enfoque se desarrolla mediante el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, que busca identificar peligros, evaluar riesgos y aplicar controles preventivos de manera continua, (Decreto 1072 de 2015)

1.4.6 Marco Contextual

Ocaña, conocida como la "Perla de la Cordillera Oriental", es un municipio ubicado en la subregión de Occidente del departamento de Norte de Santander, Colombia, a una altitud promedio de 1.183 metros sobre el nivel del mar y coordenadas 8°14'46"N 73°21'19"O, este se encuentra a 218 km de Cúcuta y 413 km de Bogotá, en la región del Catatumbo, con un territorio de 463 km² que incluye un enclave separado por el municipio de González, Cesar, limitando al norte con Teorama, Convención y César; al sur con San Martín y La Playa de Belén; al este con Río de Oro y Teorama; y al oeste con La Playa de Belén y Río de Oro, las personas nacidas en el territorio son conocidos como, Ocañeros reflejando la identidad de una población emprendedora y resiliente, donde el clima es templado con temperaturas promedio de 22°C, favoreciendo actividades agropecuarias, aunque presenta variabilidad por su topografía montañosa (Alcaldía Municipal de Ocaña, s.f.; Wikipedia, 2026).

La población de Ocaña alcanzo 135.990 habitantes en 2025, posicionándola como la segunda ciudad más poblada de Norte de Santander, con un crecimiento influido por la migración venezolana (Wikipedia, 2026), es de destacar que predomina una estructura demográfica joven, con 47,7% hombres y 52,3% mujeres, y un 85,1% de alfabetización en mayores de 5 años según datos históricos del DANE (CIDER, 2023), de igual forma al analizarse socialmente, se enfrenta desafíos como desigualdad y migración, pero destaca por su dinamismo cultural y festividades locales que fortalecen la cohesión comunitaria, este mismo es enriquecido con una economía local impulsada por hogares emprendedores, donde el 5,2%-26% de las viviendas generan actividad económica informal (CIDER, 2023; DANE, 2005).

Figura 1*Panorámica de Ocaña.*

Nota. Tomada de La Opinión, Javier Sarabia (2023)

Por otro lado al indagar en el tejido empresarial de Ocaña se encuentra un dominio por microempresas y MiPymes, que constituyen el 96% de las unidades productivas, generando hasta 5 empleos por negocio y representando más de 7.294 matrículas mercantiles en la Cámara de Comercio (Bancamía, 2020; CIDER, 2023; Cámara de Comercio de Ocaña, 2023), donde estas empresas están dedicadas especialmente al comercio con el 64,2%-79%, a los servicios con un 22,8%-60,8%, como a la reparación de vehículos, alojamiento y se destaca la agroindustria como café, ganadería y hortalizas.

Esta participación económica es vital, regulando más del 90% de la economía local mediante comercio y servicios, con énfasis en personas naturales y establecimientos pequeños que impulsan empleo y dinamismo pese a crisis como la pandemia (CIDER, 2023; Cámara de Comercio de Ocaña, 2023), se destaca de este modo que las empresas formales son minoritarias,

pero crecen en renovaciones, contribuyendo al PIB municipal junto a minería y turismo emergente (Wikipedia, 2026).

Tabla 1

Microempresarias de Ocaña según la DIAN

Sector Económico (CIU)	Número de Empresas	Tipo de Riesgo	Microempresas	Pequeñas	Medianas
G - Comercio	310	I	298	10	2
S - Otras actividades de servicios	293	I	281	10	2
F - Construcción	176	III	169	6	1
M - Actividades profesionales	141	I	135	5	1
Q - Salud y asistencia social	69	II	66	2	1
C - Industrias manufactureras	66	II	63	2	1
A - Agricultura y ganadería	47	II	45	2	0
L - Actividades inmobiliarias	47	I	45	2	0
N - Servicios administrativos	47	I	45	2	0
H - Transporte y almacenamiento	38	II	36	2	0
J - Información y comunicaciones	38	I	36	2	0
R - Actividades artísticas	30	I	29	1	0
P - Educación	27	I	26	1	0

I - Alojamiento y comida	24	II	23	1	0
E - Agua, saneamiento y residuos	23	III	22	1	0
K - Actividades financieras	18	I	17	1	0
B - Minas y canteras	10	V	10	0	0
D - Electricidad, gas	7	III	7	0	0
O - Administración pública	1	I	1	0	0

Nota. Consultado en la Oficina de la DIAN en Ocaña, (2026)

1.4.7 Marco legal

Tratados Internacionales Ratificados Por Colombia

Colombia ha ratificado convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que garantizan condiciones de trabajo dignas y seguras. Estos instrumentos hacen parte del bloque de constitucionalidad y son de obligatorio cumplimiento, especialmente en sectores de alto riesgo como el de la salud.

Constitución Política De 1991

Es la norma de normas. Los artículos 25, 48 y 49 consagran el trabajo como derecho protegido por el Estado, la seguridad social como servicio público obligatorio y la atención en salud como responsabilidad estatal, principios fundamentales para las instituciones del sector salud.

Leyes Ordinarias Y Orgánicas

Ley 9 de 1979. Código Nacional de Salud: Regula condiciones sanitarias mínimas en lugares de trabajo (Título III, arts. 80-134), aplicable a clínicas y hospitales para controlar higiene, ventilación y exposición a agentes biológicos, previniendo enfermedades ocupacionales en personal médico.

Ley 100 de 1993: Crea el Sistema General de Seguridad Social Integral y el SGRL, definiendo afiliación obligatoria a ARL para cobertura de riesgos laborales; inicia la SST moderna con prestaciones económicas y preventivas.

Ley 776 de 2002: Regula la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy Laborales). Define los derechos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, incluyendo el 100% de incapacidad temporal, indemnizaciones por incapacidad parcial permanente, pensión de invalidez y de sobrevivientes, además de la reincorporación laboral

La Ley 1562 de 2012: Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, transformando la "salud ocupacional" en "Seguridad y Salud en el Trabajo" (SST) y ampliando la cobertura a más trabajadores, incluidos independientes y contratistas. Su objetivo principal es prevenir accidentes y enfermedades laborales, mejorando la protección y el bienestar de los trabajadores

Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Decreto 1295 de 1994: Organiza el Sistema General de Riesgos Laborales y define las responsabilidades de empleadores y ARL.

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único del Sector Trabajo. Contiene los requisitos del Sistema de Gestión de SST (SG-SST) de obligatorio cumplimiento para todas las instituciones de salud.

Decreto 1477 de 2014: Define la Tabla de Enfermedades Laborales, incluyendo patologías de alta prevalencia en trabajadores de la salud como el síndrome de burnout, lesiones osteomusculares y enfermedades por exposición biológica.

Resolución 0312 de 2019 por el Ministerio de Trabajo: Define los Estándares Mínimos del SG-SST según el tamaño y nivel de riesgo de la empresa. Establece la autoevaluación anual obligatoria.

Resolución 2400 de 1979: Establece las medidas de prevención y extinción de incendios que se deben adoptar en los establecimientos en los que se encuentre riesgo potencial de incendios o explosión. Establece las normas para el manejo, almacenamiento y transporte de explosivos en los lugares de trabajo.

Resolución 2346 de 2007: Regula los exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos y egreso), esenciales para el control de la salud del personal sanitario.

Resolución 1843 de 2025: Expedida el 29 de abril de 2025 por el Ministerio del Trabajo, regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo del contenido de las historias clínicas de salud ocupacional. Esta norma deroga la Resolución 2346 de 2007 y establece nuevas obligaciones para los empleadores y los contratantes, con un enfoque preventivo. Establece como evaluaciones médicas obligatorias: la de preingreso, periódicas, de egreso, post-incapacidad, por retorno laboral y de seguimiento o control. Los empleadores deben asumir todos los costos de las evaluaciones y de las pruebas complementarias, y están obligados a programar los exámenes dentro de la jornada laboral, entregar los conceptos médicos y ajustar las condiciones de trabajo según las recomendaciones, con un plazo máximo de 20 días hábiles. Esta resolución se enmarca dentro del ecosistema normativo conformado por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, complementando y fortaleciendo las disposiciones existentes del SG-SST.

Resolución 1401 de 2007: Establece el protocolo de investigación de accidentes e incidentes de trabajo, incluyendo accidentes con material biológico.

Resolución 3461 de 2025: Expedida por el Ministerio del Trabajo el 1 de septiembre de 2025, deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y establece un nuevo marco normativo para la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas. Su propósito central es prevenir, atender y canalizar de manera eficaz las situaciones de acoso laboral, garantizando entornos de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia. La resolución establece que la conformación del Comité dependerá del tamaño de la empresa: con menos de 5 trabajadores, estará integrado por 1 representante de los trabajadores y 1 del empleador; con más de 5 y menos de 20 trabajadores, por 1 representante de cada parte con sus respectivos suplentes; y con más de 20 trabajadores, por 2 representantes de cada parte con sus respectivos suplentes. Esta norma armoniza el marco nacional con el Convenio 190 de la OIT, que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, y reafirma el carácter preventivo y no sancionatorio de los Comités de Convivencia Laboral.

Circular 0017 de 2023: Ratifica la obligatoriedad de la autoevaluación de estándares mínimos del SG-SST y el reporte de información de seguridad y salud en el trabajo. Se instruye a los empleadores a cumplir con el reporte anual, la autoevaluación y la implementación de planes de mejora, con plazos específicos, con el fin de fortalecer la gestión de riesgos laborales en las empresas

Guía Técnica GTC 45: Esta guía proporciona directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Las organizaciones podrán ajustar estos lineamientos a sus necesidades, tomando en cuenta su naturaleza, el alcance de sus actividades y los recursos establecido

1.5 Diseño metodológico

1.5.1 Tipo de investigación

El enfoque cuantitativo se define como aquel que utiliza datos numéricos y técnicas estadísticas para medir variables de manera objetiva, sistemática y verificable, permitiendo describir fenómenos, establecer frecuencias, porcentajes y patrones de comportamiento. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este enfoque se caracteriza por "la medición de cantidades y el análisis estadístico para probar hipótesis o describir la realidad con precisión" (p. 89). Por su parte, el enfoque mixto integra elementos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, combinando datos numéricos con información interpretativa para obtener una comprensión más completa del fenómeno investigado.

La presente investigación adopta un enfoque mixto con predominio cuantitativo, de tipo no experimental, transversal y descriptivo, para medir de manera objetiva el nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las microempresas del municipio de Ocaña, Norte de Santander. Se busca determinar porcentajes de cumplimiento normativo, frecuencias de incumplimiento y patrones estructurales frente a la Resolución 0312 de 2019, sin manipular variables ni establecer relaciones causales, generando una fotografía precisa de las brechas entre el deber ser normativo y la realidad del tejido microempresarial local. Como señalan Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los estudios descriptivos transversales "recolectan datos en un solo momento y tiempo único, con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, siendo especialmente útiles para diagnosticar situaciones organizacionales en contextos específicos" (p. 176).

1.5.1.1 Población

La población objeto de estudio está conformada por las microempresas formalmente registradas en la Cámara de Comercio de Ocaña, clasificadas en niveles de riesgo I, II y III según la Resolución 0312 de 2019, que cuenten con un máximo de diez trabajadores, se trabajar de acuerdo con los registros de la Cámara de Comercio de Ocaña (2023), donde nos menciona que el municipio cuenta con más de 7.294 matrículas mercantiles activas, de las cuales la gran mayoría corresponde a microempresas dedicadas principalmente a actividades comerciales, de servicios y pequeña manufactura (Bancamía, 2020; CIDER, 2023).

Esta delimitación es estratégica porque focaliza el análisis en el núcleo productivo del municipio, compuesto por unidades económicas que representan el tejido empresarial local y que están sujetas a las exigencias normativas del SG-SST adaptadas a su escala operativa, se realiza esta selección de microempresas para asegurar que el estudio aborde específicamente las realidades de gestión de riesgos laborales en contextos de recursos limitados, donde la implementación de sistemas de seguridad presenta desafíos particulares relacionados con capacidad técnica, financiera y administrativa, así como con la alta rotación de personal y la informalidad estructural que caracteriza a este tipo de organizaciones en regiones como Norte de Santander.

1.5.1.1.1 Muestra . Para efectos de la presente investigación se seleccionó una muestra de veinticinco (25) microempresas, mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional o purposivo, el cual permite seleccionar deliberadamente las unidades de análisis con base en criterios específicos definidos por el investigador. Las empresas fueron seleccionadas según los siguientes criterios de inclusión: contar con registro mercantil vigente ante la Cámara de Comercio de Ocaña, tener entre uno y diez trabajadores vinculados formalmente, pertenecer a los niveles de riesgo I, II o III, y que el empleador o representante legal manifestara explícitamente su aceptación para participar en el proceso evaluativo.

Este enfoque de muestreo resulta metodológicamente válido en el contexto de microempresas colombianas, donde factores como la alta informalidad, la dispersión territorial y las limitaciones logísticas restringen el acceso a la población total. Álvarez et al. (2022) destacan que esta técnica "garantiza la participación de unidades con disposición real de colaboración y representatividad frente al fenómeno estudiado" (p. 180), permitiendo obtener información relevante de actores clave dispuestos a transparentar su situación normativa sin comprometer la viabilidad operativa del estudio. La selección de 25 empresas permite asegurar suficiente representatividad para identificar patrones comunes de implementación del SG-SST en el contexto específico del municipio de Ocaña.

1.5.2 Técnicas e instrumentos de medición y análisis

La recolección de datos se fundamenta en la aplicación combinada de una encuesta semiestructurada dirigida al empleador o responsable del negocio, junto con una lista de verificación diseñada específicamente para evaluar el cumplimiento objetivo de los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo que tiene la empresa en su momento o el cumplimiento normativo que presente en su aplicación dentro de la normativa en seguridad y salud en el trabajo.

Primeramente se trabajara con una encuesta semiestructurada que captura la percepción subjetiva del empresario respecto a su conocimiento de la normatividad vigente, las principales barreras técnicas, económicas y administrativas que enfrenta para implementar el sistema, así como las condiciones organizativas generales de su microempresa que influyen en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, dentro del presente instrumento se integra preguntas cerradas de selección múltiple, verdadero y falso y abiertas que permiten tanto la cuantificación de respuestas como la profundización cualitativa en las dificultades específicas reportadas por los participantes.

Complementariamente, la lista de verificación evalúa objetivamente el estado de implementación del sistema de seguridad en el trabajo que está actualmente por parte de las MiPymes donde es evaluado mediante 28 criterios distribuidos en los siete estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 de 2019 para empresas de menos de diez trabajadores, son cada uno de estos criterios los que abarcan la asignación de persona responsable del SG-SST, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, programas de capacitación en SST, elaboración del plan anual de trabajo, realización de evaluaciones médicas ocupacionales, identificación y valoración de peligros y riesgos, y aplicación de medidas de prevención y

control, para el desarrollo del instrumento cada estándar recibe un peso porcentual específico, 15% para los seis primeros y 10% para el último, permitiendo calcular un puntaje total de cumplimiento sobre 100% que refleja fielmente el grado de desarrollo del sistema en cada microempresa evaluada.

Se recalca que ambos instrumentos fueron diseñados para operar de manera complementaria, contrastando la autopercepción declarada por el empleador con la evidencia documental y física observable en cada establecimiento, permitiendo desarrollarse una triangulación metodológica que reduce significativamente el sesgo de deseabilidad social comúnmente presente en evaluaciones de cumplimiento normativo, especialmente en contextos de microempresas donde la informalidad operativa puede influir en las respuestas autodeclaradas, por su parte la aplicación de ambos instrumentos se ve significativa al contemplar lo mencionado por Cárdenas-Arévalo et al. (2023) donde nos resalta que esta combinación "permite contrastar la percepción del empleador con la evidencia documental real, fortaleciendo la validez de los resultados obtenidos" (p. 652). Y logrando de este modo que se genere una investigación que este dada a analizar cuantitativamente el nivel de cumplimiento de las empresas como donde se logre obtener información contextual de los impedimentos y factores que influyen en el no cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo.

1.6 Cronograma

El cronograma de la investigación se estructura en seis fases secuenciales que abarcan un periodo de seis meses, desde el inicio de la ejecución en febrero de 2026 hasta la culminación proyectada para mediados de abril de 2026. Esta temporalidad responde al diseño transversal del estudio y permite cumplir con los objetivos establecidos en el marco del enfoque mixto con

predominio cuantitativo, Cada una de las fases contempla actividades específicas alineadas con el desarrollo metodológico, desde la preparación documental hasta la presentación de resultados finales, considerando las particularidades del contexto microempresarial de Ocaña y las validaciones requeridas por los estándares académicos.

La planificación temporal distribuye las actividades de manera equilibrada, asignando dos meses a la fase preparatoria y de diseño instrumental, dos meses al trabajo de campo propiamente dicho, y dos meses al análisis de datos y redacción final, esta secuencia garantiza la viabilidad operativa del proyecto, considerando las limitaciones logísticas propias del municipio y la necesidad de coordinar la disponibilidad de los empleadores de las 25 microempresas seleccionadas.

Tabla 2

Cronograma de ejecución de la investigación

Fase	Actividades principales	Febrero	Marzo	Abril
1. Preparación y diseño	Revisión bibliográfica y normativa. Diseño y validación de instrumentos por expertos. Elaboración de cartas de presentación y permisos.	X		
2. Preparación muestral	Identificación y contacto con microempresas. Obtención de consentimientos. Programación de visitas.	X		
3. Desarrollo de Objetivos	Aplicación de encuestas semiestructuradas y listas de verificación en 25 microempresas. Recolección documental.	X	X	

Fase	Actividades principales	Febrero	Marzo	Abril
4. Procesamiento de datos	Tabulación en Excel. Cálculo de porcentajes de cumplimiento. Generación de gráficas descriptivas.		X	
5. Análisis y redacción	Interpretación de resultados. Identificación de brechas normativas. Redacción de capítulos de resultados y conclusiones.		X	X
6. Culminación	Revisión final. Ajustes según retroalimentación. Presentación del informe final y sustentación.			X

Nota. *Elaboración propia* por Barranco J.D. (2026).

1.7 Presupuesto

La ejecución del proyecto requiere recursos humanos, materiales, logísticos y económicos que garanticen su desarrollo efectivo en el contexto específico del municipio de Ocaña, por su parte se plantea un presupuesto total estimado asciende a \$10.950.000 mil pesos , distribuidos estratégicamente para cubrir las seis fases del cronograma y atender las particularidades del trabajo con microempresas dispersas geográficamente, mismo que se muestra en la tabla 3, donde se priorizan los gastos operativos de campo, 45%, materiales de investigación, 25% y análisis de datos, 15%, reconociendo que el componente humano principal, corresponde a recursos institucionales no monetarios.

El financiamiento se estructura en aportes mixtos: 60% recursos propios del investigador, transporte, materiales de oficina, 30% apoyo semillero de investigación UNIMINUTO, y 10% cofinanciamiento institucional para impresión y presentaciones académicas. No se contemplan

apoyos políticos externos dada la naturaleza técnica del estudio, pero se gestionarán alianzas con la Cámara de Comercio de Ocaña para facilitar el acceso a la información sobre las microempresas. A continuación, se detalla la estructura presupuestal.

Tabla 3

Estructura presupuestal de la investigación

Categoría	Concepto	Cantidad	Valor unitario	Subtotal	Observaciones
Recursos humanos	Tiempo de investigador	240 horas	\$50.000	\$6.000.000	Apoyo semillero UNIMINUTO
Materiales de investigación	Impresión instrumentos	250 copias	\$3.000	\$750.000	Encuestas y listas verificación
	Papelería y materiales oficina	Lote	-	\$300.000	Recursos propios investigador
Logística de campo	Transporte en Ocaña para las 25 visitas	25 viajes	\$80.000	\$2.000.000	Motocicleta particular investigador
	Comunicación, WhatsApp, llamadas, Correos	6 meses		\$200.000	Línea personal investigador
Análisis de datos	Licencia Excel, Microsoft 365	6 meses		\$500.000	Versión institucional UNIMINUTO
Divulgación	Informe final impreso	5 copias	\$50.000	\$250.000	Sustentación grado
	Presentación PowerPoint profesional	1 unidad	\$100.000	\$100.000	Diseño externo
	Cartas presentación	30 unidades	\$5.000	\$150.000	Protocolo institucional

Categoría	Concepto	Cantidad	Valor unitario	Subtotal	Observaciones
	Cámara Comercio				
Imprevistos	Reserva contingencias, 10%			\$700.000	Daños equipos, imprevistos campo
	TOTAL			\$10.950.000	

Nota. *Elaboración propia* por Barranco J.D. (2026).

CAPÍTULO II

1.8 Resultados y Hallazgos: Análisis del Nivel de Implementación del SG-SST en el Sector Microempresarial del Municipio de Ocaña:

1.8.1 Diagnóstico del Porcentaje de Cumplimiento de los 7 Estándares Mínimos por Empresa

Con el propósito de buscar determinar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la Resolución 0312 de 2019, evaluándose los 7 estándares mínimos exigidos según la normativa, se realizó la aplicación la evaluación mediante 28 criterios, diseñados y avaladas según el Instrumento 2, Anexo D, cada uno de estos criterios fueron aplicados a 25 microempresas, famiempresas y pequeñas empresas del municipio de Ocaña, Norte de Santander, donde para su aplicación se trabajó en conjunto con el gerente, administrador o dueño de la empresa, y donde a su vez el investigador estuvo presente y conoció las evidencia y muestras de la evaluación de

cada uno de los criterios de tal forma que se explicara y conociera las realidades y hallazgos para cada una de las empresas, donde además se plasma al empresario, que la encuesta tiene fines académicos y está promovida para conocer las realidades en seguridad y salud en el trabajo que tienen las pequeñas empresas, buscando alternativas de mejora ante las dificultades que se presenten por parte de las empresas.

Las organizaciones seleccionadas pertenecen a sectores económicos altamente representativos del tejido productivo local, entre los que se destacan establecimientos dedicados a la prestación de servicios de belleza y estética, barberías, hospedaje, atención veterinaria, comercio de moda , ferreterías, venta de repuestos para motos, panaderías, expendio de comidas y alimentos preparados, así como farmacias y droguerías, las empresas seleccionadas están contempladas dentro de la siguiente grafica donde se organizan de forma general para proceder a evaluar el cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 4

Empresas Seleccionadas para el Diagnostico

Nº	Empresa	Actividad Económica	Nivel de Riesgo	Número de Trabajadores
1	Bruno Barber	Barbería, Belleza	I	5
2	Casa Moda	Comercio De Ropa	I	5
3	Danny Donsts	Alimentos, Panadería	III	5
4	Emma	Comercio	I	4
5	Ferre Construye	Ferretería	III	5
6	Ferretería Enmanuel	Ferretería	III	5
7	Hospedaje Torcoroma	Hospedaje	II	5
8	Julieth Peluqueria	Belleza	I	4

N°	Empresa	Actividad Económica	Nivel de Riesgo	Número de Trabajadores
9	Linaje	Comercio de ropa	I	3
10	Luna Celeste	Tienda de Maquillaje	I	2
11	Mairon Motos	Servicio De Motocicletas	III	5
12	Mascolandia	Veterinaria	III	3
13	Moto Sport Mr	Servicio De Motocicletas	III	4
14	Pan Amor	Panadería	III	4
15	Pediafarma	Farmacia	II	4
16	Punto K	Comercio	I	5
17	Saje	Accesorios de Dama	I	3
18	Sal y Dulce	Repostería, Panadería	III	6
19	Salud y Vida	Tienda Naturista	II	3
20	Signori Barbier	Barbería	I	6
21	Tajoy	Comida	II	4
22	Versatil Boutique	Comercio De Ropa	I	4
23	Wendy Moreno	Belleza	I	3
24	Yadira Rueda	Belleza	I	3
25	Istop	Tecnología	I	4

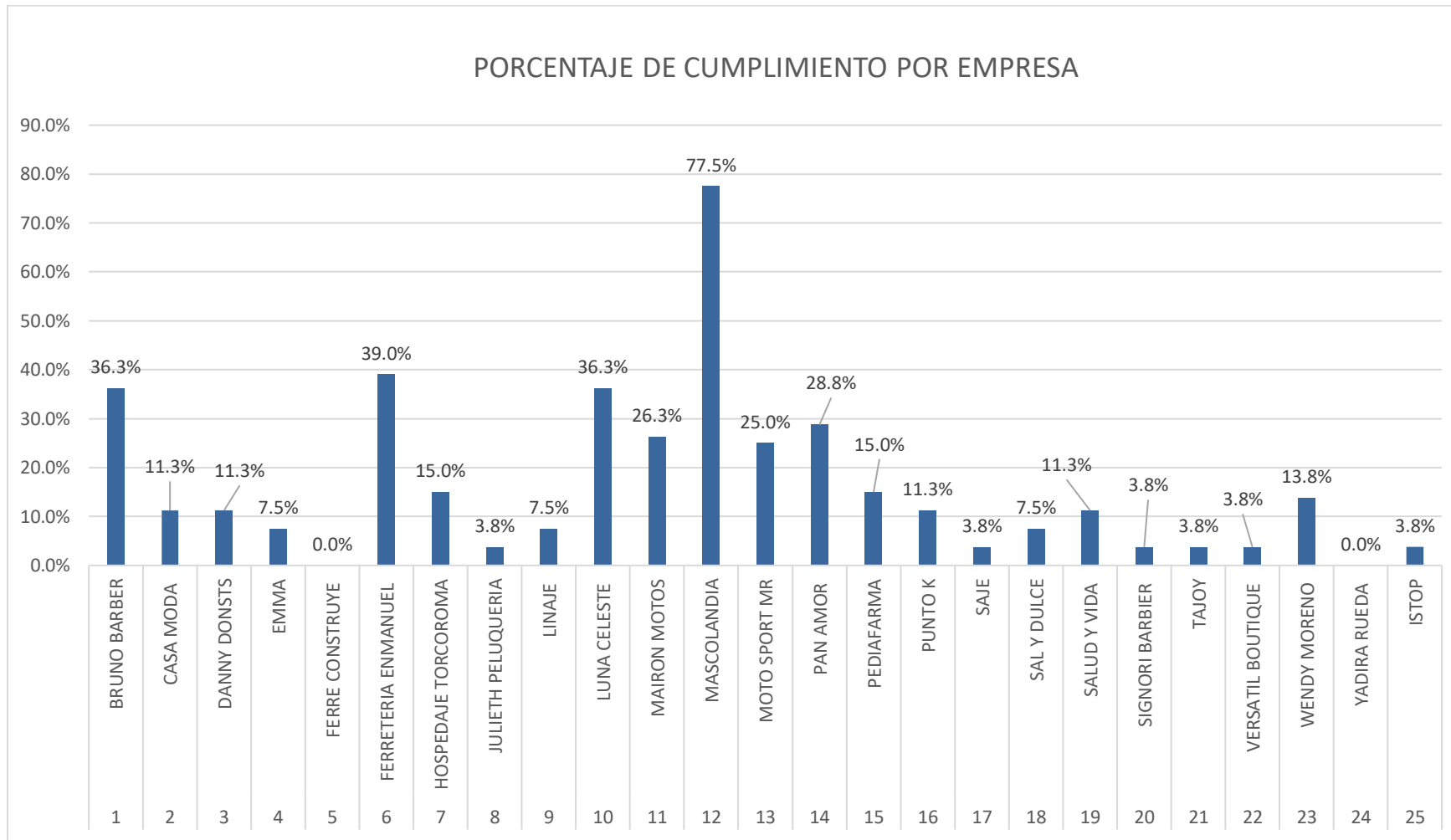
Nota. *Elaboración propia* por Barranco J.D. (2026).

Las empresas seleccionadas corresponden a diferente diversidad sectorial enriqueciendo el análisis al permitir identificar patrones de cumplimiento transversales a distintas actividades económicas, y al mismo tiempo pone de manifiesto las particularidades de cada sector frente a la gestión de los riesgos laborales.

La gráfica que se presenta a continuación refleja, para cada una de las 25 empresas evaluadas, el porcentaje individual de cumplimiento alcanzado frente a los estándares mínimos exigidos por la normativa vigente.

Figura 2

Porcentaje de Cumplimiento por Empresa



Nota. Elaboración propia por Barranco J.D. (2026).

El análisis del nivel de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de las 25 microempresas del sector comercial de Ocaña arroja resultados que, lejos de ser alentadores, configuran un panorama crítico y preocupante desde el punto de vista normativo y de la protección laboral, al observar la distribución de los datos revela que el 76% de las empresas evaluadas, es decir, 19 de las 25 organizaciones que conforman la muestra, registran porcentajes de cumplimiento que oscilan entre el 0% y el 15%, lo que significa que la gran mayoría de estos establecimientos no ha iniciado de manera formal ni estructurada la implementación de los estándares mínimos exigidos por la legislación colombiana vigente, esta es una expresión sistemática de las muchas limitaciones que enfrentan las microempresas para incorporar dentro de su gestión interna los lineamientos de seguridad laboral, ya sea por desconocimiento de las obligaciones legales, por la ausencia de personal capacitado para liderar el sistema, o por la percepción generalizada de que su implementación representa una carga económica y administrativa difícilmente asumible frente a las exigencias cotidianas del negocio.

Dentro de este contexto de incumplimiento generalizado, sobresale con especial relevancia el caso de la empresa número 12, Mascolandia, la cual constituye el único caso atípico en el extremo positivo de la distribución, al alcanzar un porcentaje de cumplimiento del 77,5%, siendo la única organización de toda la muestra que supera el umbral del 60% establecido por la normativa como mínimo para no ser clasificada en estado crítico. Su desempeño, considerablemente distante del resto de las empresas evaluadas, indica que cuando existe voluntad institucional, liderazgo comprometido y una gestión activa del riesgo laboral, es posible avanzar de manera significativa en la implementación del SG-SST incluso dentro del contexto microempresarial. Se debe señalar que incluso este resultado, siendo el más alto del grupo, no representa un cumplimiento pleno ni garantiza condiciones óptimas de seguridad para sus

trabajadores, lo que subraya que el camino hacia la conformidad total con el marco regulatorio es exigente para cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño o sector de actividad.

En un segundo nivel de desempeño, aunque con una distancia considerable respecto a Mascolandia, se ubican las empresas número 5, Ferretería Enmanuel, con un 39,0%, y las empresas número 10, Luna Celeste, y número 1, Bruno Barber, ambas con un 36,3%, conformando el grupo de organizaciones con el mejor desempeño relativo dentro del conjunto evaluado, pero que, pese a ello, continúan siendo clasificadas como críticas según los criterios normativos al no alcanzar el 60% requerido. Estos resultados permiten identificar que, si bien existe en estas empresas un mayor esfuerzo o avance en la adopción de los estándares del sistema, dicho avance sigue siendo parcial e insuficiente para garantizar un entorno laboral seguro y conforme a lo necesario según las normativas en seguridad y salud en el trabajo.

1.8.1.1 Resultados encontrados en el cumplimiento de cada uno de los estándares

Complementando el panorama general descrito anteriormente, el análisis desagregado por cada uno de los siete estándares mínimos exigidos para microempresas en Colombia permite identificar con mayor precisión cuáles son las áreas donde existe un mayor o menor grado de avance dentro del conjunto de las 25 empresas evaluadas, los resultados nos muestran que el estándar con mayor nivel de cumplimiento corresponde al número 2, respectivo a la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, con un 3,92%, seguido del estándar 3, asociado a la realización de capacitaciones en SST con un 3,62%, y del estándar 5, correspondiente a la identificación de peligros y valoración de riesgos con un 3,60%; estos tres estándares, si bien encabezan la distribución, evidencian niveles de cumplimiento que en ningún caso superan el

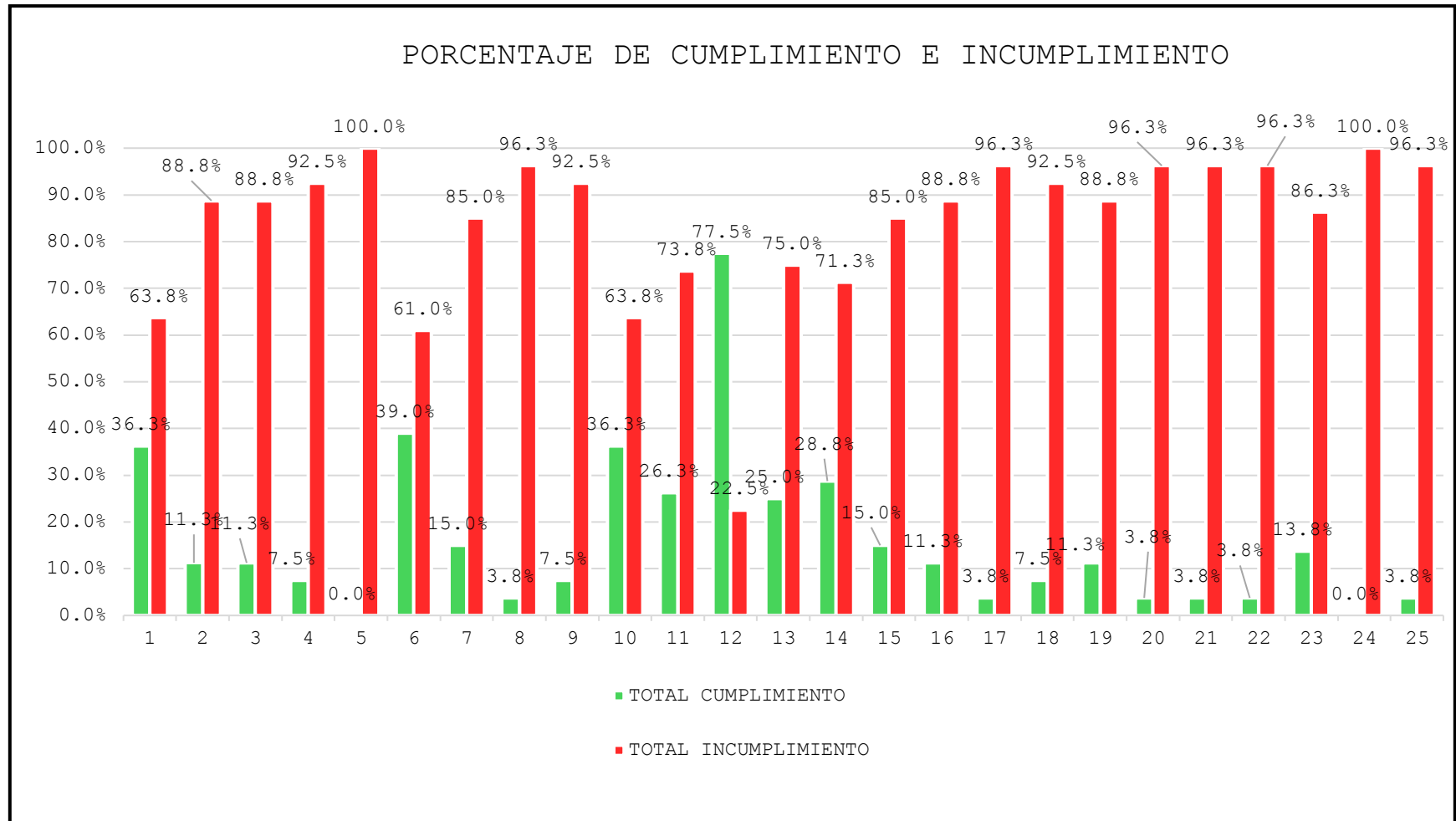
4%, lo que confirma que incluso los aspectos con mayor adherencia dentro del sector continúan siendo críticamente bajos.

En el extremo opuesto, el estándar 4, relativo a la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, registra el porcentaje más bajo de toda la distribución con apenas un 0,60%, lo que revela que las empresas prácticamente no realizan exámenes de ingreso, periódicos ni de egreso a sus trabajadores, omitiendo una herramienta fundamental para la detección temprana de enfermedades laborales y la protección de la salud de los empleados, de manera similar, el estándar 6, correspondiente a la implementación de medidas de prevención y control frente a los peligros identificados, alcanza solo un 0,90%, resultado especialmente preocupante si se considera que sin medidas de control no es posible mitigar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en su entorno laboral diario, lo encontrado nos sugiere que las empresas tienden a priorizar, aunque de forma muy limitada, aquellos aspectos de carácter más administrativo o documental, como la afiliación a seguridad social o la realización ocasional de capacitaciones, mientras que los componentes que implican una intervención técnica más profunda sobre las condiciones reales de trabajo, como las evaluaciones médicas y las medidas de control de riesgos, son sistemáticamente ignorados, lo que expone a los trabajadores a condiciones de vulnerabilidad que no son reconocidas ni gestionadas por sus empleadores

1.8.2 Análisis Comparativo Del Cumplimiento E Incumplimiento Del Sistema De Seguridad Y Salud En Trabajo según los 7 Estándares Mínimos

Una vez identificados los porcentajes individuales de cumplimiento de cada una de las 25 microempresas evaluadas, resulta fundamental profundizar en el análisis mediante una lectura comparativa que permita dimensionar con mayor precisión la brecha existente entre lo que cada organización ha implementado y lo que aún se encuentra pendiente de atender según los

requerimientos de la Resolución 0312 de 2019, de este modo se presenta la siguiente gráfica de manera simultánea y diferenciada donde el porcentaje de cumplimiento y el porcentaje de incumplimiento correspondiente a cada una de las empresas del sector microempresarial de Ocaña que participaron en el estudio, por medio de esta representación comparativa se cobra especial relevancia al identificar las principales barreras económicas, técnicas y administrativas que enfrentan estas organizaciones para la implementación del SG-SST, pues permite visualizar con claridad cuáles son las empresas que presentan mayores déficits normativos y que, por ende, requieren intervenciones más urgentes y focalizadas, a través de la lectura conjunta de ambas variables, cumplimiento e incumplimiento, se ofrece una perspectiva integral que va más allá del dato individual y facilita la comprensión del fenómeno desde una óptica sistémica y contextualizada dentro de la realidad empresarial del municipio de Ocaña.

Figura 3*Porcentaje de Cumplimiento e incumplimiento*

Nota. Elaboración propia por Barranco J.D. (2026).

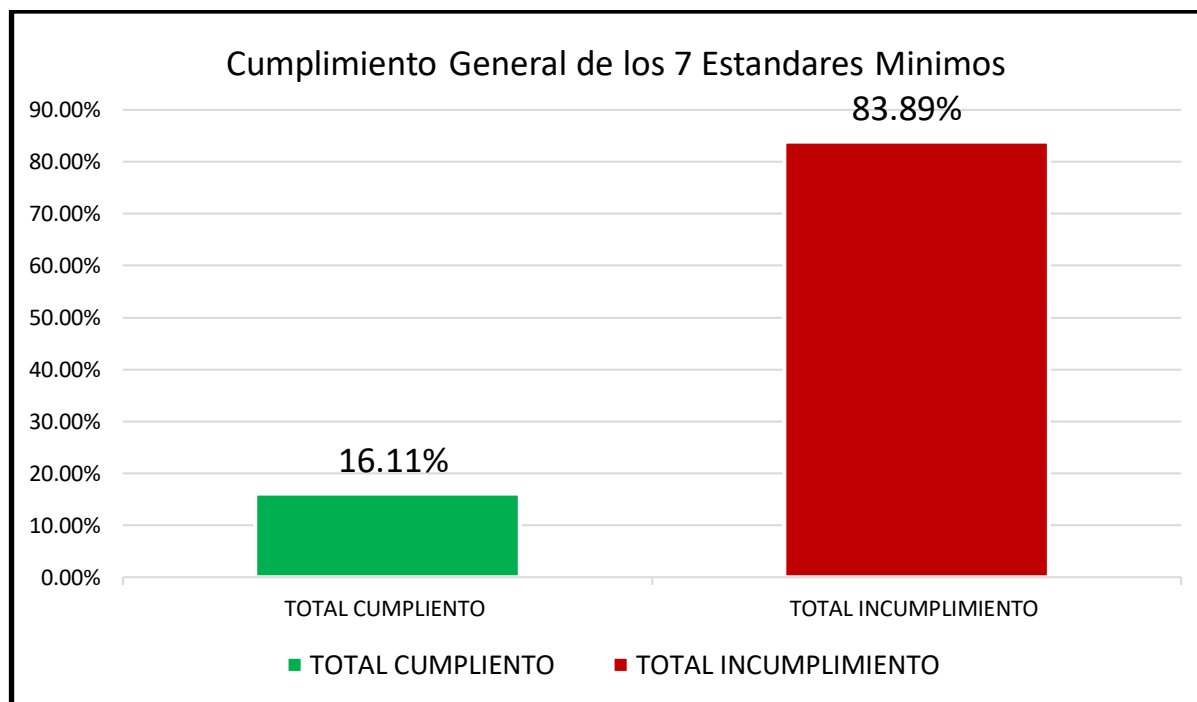
Por medio de la Grafica 2, se ofrece una perspectiva comparativa misma que permite comprender con mayor claridad la magnitud del déficit normativo existente en el sector microempresarial del municipio de Ocaña, puesto que en prácticamente la totalidad de las empresas analizadas, el porcentaje de incumplimiento supera ampliamente al porcentaje de cumplimiento, es de este modo como se encuentra una relación inversamente proporcional entre lo cumplido y lo incumplido convirtiéndose en uno de los hallazgos más significativos, al confirmar la tendencia al incumplimiento por parte de las MiPymes dentro de la región de Ocaña, siendo una problemática considerable dentro de la comunidad laboral

Esta disparidad entre las empresas sugiere que factores como el tamaño organizacional, la disponibilidad de recursos humanos y financieros, y el nivel de formación del responsable del sistema, pueden estar influyendo directamente en la capacidad de implementación del Sistema de seguridad y salud en el trabajo, donde asimismo debemos destacar que se confirma el anterior hallazgo, donde en 24 de las 25 empresas el nivel de incumplimiento supera el 60% de incumplimiento siendo un resultado que es especialmente relevante en el contexto de la Resolución 0312 de 2019, la cual establece que las empresas con calificación inferior al 60% en los estándares mínimos deben ser objeto de un plan de mejoramiento inmediato y se encuentran sujetas a visitas de seguimiento por parte del Ministerio del Trabajo, por lo cual podemos denotar que dentro de las pequeñas empresas que existen dentro de la ciudad de Ocaña, el nivel de incumplimiento es muy superior al exigido por parte del ministerios del trabajo y de la resolución, siendo un agravante en la mayoría de pequeñas empresas que componen la mayoría del ámbito empresarial dentro del municipio puesto que deja un inquietante déficit de cumplimiento por parte de los empresarios exponiéndose a consecuencias legales y administrativas, además de los riesgos laborales inherentes a la falta de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Desde un enfoque integral, la gráfica comparativa de cumplimiento e incumplimiento permite concluir que el incumplimiento normativo en materia de SG-SST es una característica transversal y generalizada en el sector microempresarial de Ocaña, independientemente de la actividad económica o del nivel de antigüedad de las empresas encuestadas. La preponderancia del incumplimiento sobre el cumplimiento en la gran mayoría de los casos refleja la falta de adopción de los estándares mínimos, donde a su vez nos revela la escasa cultura de prevención y seguridad laboral que prevalece en este tipo de organizaciones y que es un relevante de la falta de cultura empresarial para el cuidado del trabajador dentro de las empresas en la ciudad de Ocaña; al encontramos este dato se muestra que es coherente con investigaciones previas realizadas en contextos similares dentro de la nación, donde se ha documentado que las microempresas suelen priorizar la supervivencia económica inmediata sobre el cumplimiento de obligaciones normativas de mediano y largo plazo.

1.8.3 Análisis Global del Cumplimiento de los 7 Estándares Mínimos del SG-SST en el Sector Microempresarial de Ocaña

Como cierre del proceso diagnóstico se presenta una visión consolidada y global del nivel de cumplimiento e incumplimiento de los 7 estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tomando como referencia el conjunto total de las 25 microempresas, famiempresas y pequeñas empresas del municipio de Ocaña que participaron en el estudio, ofreciendo así una lectura unificada que trasciende las particularidades de cada sector y permite identificar la tendencia predominante del tejido microempresarial local frente a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, dentro de la misma se sintetiza, en un único indicador porcentual, el estado real de la implementación del seguridad y salud en el trabajo dentro de la ciudad.

Figura 4*Cumplimiento General De Los 7 Estándares Mínimos Por Parte De Las Empresas*

Nota. *Elaboración propia* por Barranco J.D. (2026).

Dentro de los datos consolidados se revela el total de cumplimiento alcanzado por el conjunto de empresas analizadas mismo que corresponde apenas al 16,11%, mientras que el total de incumplimiento asciende a un contundente 83,89%, al encontrar estos porcentajes se nota esta visualmente la crítica situación en la que se encuentra el sector microempresarial de Ocaña en materia de seguridad y salud en el trabajo, este resultado y su magnitud supera incluso las estimaciones más pesimistas que pudieran derivarse de una observación inicial de los datos individuales, lo que refuerza la necesidad de abordar este problema de manera sistemática, articulada y con apoyo de las instituciones competentes en el territorio.

Se encuentra que el porcentaje global de cumplimiento del 16,11% evidencia que, en promedio, las microempresas encuestadas solo están atendiendo a poco más de uno de cada siete estándares mínimos exigidos por la normativa vigente, siendo esta situación especialmente grave si se tiene en cuenta que los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 fueron diseñados precisamente para simplificar y hacer más accesibles los requisitos del sistema de seguridad y salud en el trabajo, SG-SST para las empresas de menor tamaño y capacidad operativa, representando, en teoría, el umbral más básico de cumplimiento posible, al encontramos este hecho de que incluso este umbral simplificado sea ampliamente incumplido por el 83,89% de las organizaciones evaluadas indica que las barreras para la implementación responden a una combinación de factores estructurales que incluyen la falta de formación especializada, la ausencia de recursos económicos destinados a la gestión preventiva, la carencia de apoyo institucional y la escasa presencia de procesos de inspección y control por parte de las autoridades laborales competentes en la ciudad de Ocaña.

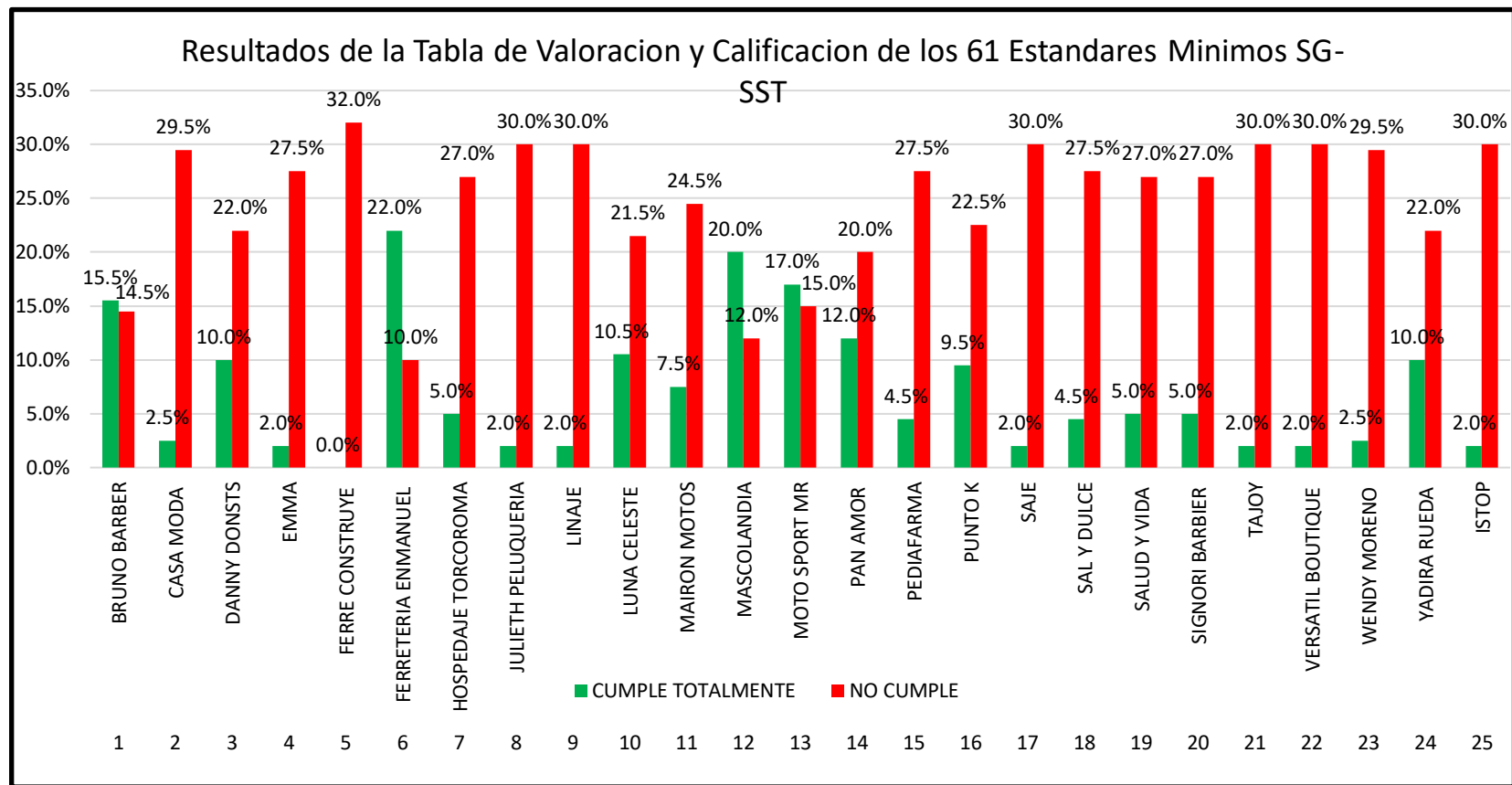
Al comparar los datos obtenidos con los resultados nacionales, se encuentra coherencia con las tendencias documentadas en otros municipios de Colombia con características socioeconómicas similares, donde el sector microempresarial suele registrar bajos niveles de formalización en sus procesos de gestión laboral y preventiva, pero de igual manera debemos subrayar que la cifra del 83,89% de incumplimiento encontrada en Ocaña resulta particularmente elevada incluso en ese contexto, lo que sugiere que existen condicionantes locales específicos que agravan la situación, tales como la limitada oferta de servicios de asesoría y consultoría en seguridad y salud en el trabajo dentro de la región, así como la escasa vinculación de las microempresas a las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL, y la baja percepción del riesgo laboral por parte de los empresarios y trabajadores del municipio.

Al obtener un incumplimiento del 83,89% no es simplemente un dato estadístico; es el reflejo de una problemática compleja que tiene consecuencias directas sobre la seguridad, la salud y la calidad de vida de los trabajadores del sector microempresarial de la región, quienes en muchos casos desempeñan sus labores en condiciones de riesgo no identificadas, no controladas y no mitigadas.

1.8.4 Resultados de la Tabla de Valoración y Calificación de los 61 Estándares Mínimos por Empresa

Figura 5

Resultados de la Tabla de Valoración y Calificación de los 61 Estándares Mínimos SG- SST



Nota. Elaboración propia por Barranco J.D. (2026).

A diferencia de análisis previos centrados únicamente en los 7 estándares aplicables a empresas de menor tamaño y riesgo I, II y III, esta representación incorpora la totalidad de los criterios contemplados en la Resolución 0312 de 2019, permitiendo dimensionar con mayor amplitud la situación real de cada organización frente al marco normativo completo. Es fundamental aclarar que, dado que las empresas analizadas son en su mayoría microempresas y famiempresas dedicadas a actividades como servicios de belleza, barberías, hospedaje, veterinaria, moda, ferretería, mecánica de motos, panadería, venta de comidas y farmacia, una proporción significativa de los 61 estándares no les resulta aplicable en términos normativos; sin embargo, su inclusión en el análisis permite identificar las áreas de gestión preventiva en las que estas organizaciones presentan mayores vacíos estructurales.

Al examinar en detalle los datos de cada empresa, se evidencia con claridad que el porcentaje de incumplimiento supera de manera consistente y significativa el cumplimiento total, patrón que se repite en prácticamente la totalidad de las organizaciones evaluadas. Casos como el de Ferre Construye registran el mayor porcentaje de incumplimiento con un 32,0%, mientras que su nivel de cumplimiento total es de 0,0%, indicando que ninguno de los estándares aplicables es atendido de manera satisfactoria. En contraste, Bruno Barber presenta una de las relaciones más equilibradas de la muestra, con un 15,5% de cumplimiento frente a un 14,5% de no cumplimiento; no obstante, esta aparente ventaja debe interpretarse con cautela, ya que dichos porcentajes se calculan sobre el total de los 61 estándares y no exclusivamente sobre los 7 exigibles según su clasificación de riesgo. Tal como lo señalan Rodríguez Rojas y Molano Velandia (2012), uno de los principales obstáculos para la implementación del SG-SST en las microempresas colombianas es precisamente la dificultad para interpretar y aplicar correctamente los requisitos normativos, lo cual genera que muchas organizaciones no logren

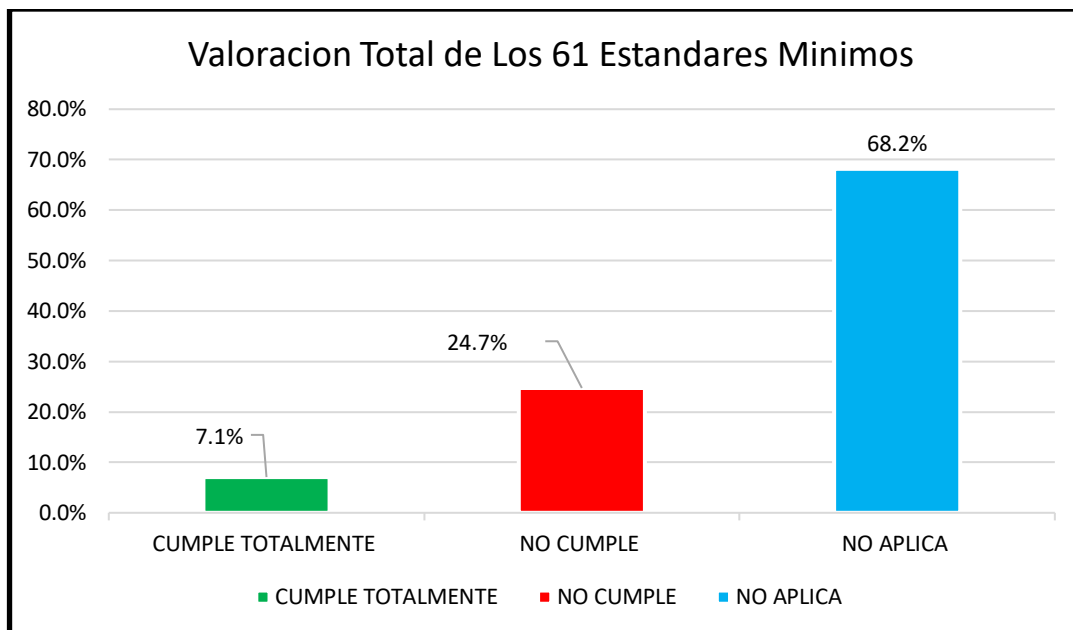
distinguir entre los estándares que les corresponden y los que no son de su incumbencia, resultando en una gestión incompleta e ineficiente del sistema.

Desde una perspectiva sectorial, los resultados permiten identificar que los establecimientos del sector servicios, tienden a registrar porcentajes de cumplimiento relativamente similares entre sí, aunque en ningún caso superan el 15,5%, lo que refleja una problemática común asociada al pequeño tamaño, la alta informalidad y la escasa vinculación con sistemas formales de gestión preventiva. Por otro lado, empresas del sector comercial presentan porcentajes de cumplimiento de apenas el 2,5% y el 2,0% respectivamente, frente a porcentajes de no cumplimiento del 29,5% y el 30,0%, evidenciando que el sector de moda y confecciones es uno de los más rezagados en materia de implementación del SG-SST en el municipio. Situaciones similares se registran en negocios de alimentos como Sal y Dulce y Pan Amor, así como en la farmacia Pediafarma, cuyas cifras de cumplimiento son igualmente bajas. Estos hallazgos son coherentes con lo planteado por el Ministerio del Trabajo de Colombia (2019), que en la exposición de motivos de la Resolución 0312 reconoce explícitamente que las microempresas y pequeñas empresas enfrentan dificultades particulares para la adopción del SG-SST, razón por la cual se diseñaron esquemas diferenciados de estándares mínimos que buscan hacer más accesible el cumplimiento normativo a estas organizaciones.

1.8.5 Valoración Total de los 61 Estándares Mínimos

Figura 6

Valoración Total de los 61 Estándares Mínimos



Nota. Elaboración propia por Barranco J.D. (2026).

La quinta y última gráfica del componente diagnóstico del presente proyecto presenta la distribución porcentual consolidada de las tres categorías de valoración consideradas en la evaluación de los 61 estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, SG-SST para el conjunto total de las 25 microempresas del municipio de Ocaña, donde se encuentra que el criterio de cumple totalmente, tiene un 7,1%, el criterio no cumple un valor de 24,7% y donde en relevancia se encuentra el criterio de no aplica con un valor de 68,2%, es de enfatizar que este último porcentaje, que representa la categoría mayoritaria, encuentra su explicación directa en el hecho de que las empresas evaluadas son microempresas clasificadas en riesgo I, II y III, a las cuales la Resolución 0312 de 2019 les exige únicamente el cumplimiento de 7 estándares mínimos de los 61 que contempla el marco normativo completo, por lo tanto la mayor parte de los criterios evaluados resultan inaplicables para estas organizaciones dado su tamaño, nivel de riesgo y estructura organizacional, lo que explica de manera técnica y

normativa la elevada proporción de la categoría, No Aplica, dentro del consolidado general, se debe aclarar que este dato lejos de representar un factor atenuante de la problemática identificada, este dato refuerza la necesidad de comprender el análisis en el contexto específico de los estándares que sí les corresponden a estas empresas, donde los hallazgos son igualmente preocupantes, tal como lo evidencian los resultados encontrados anteriormente.

Al centrar el análisis en las dos categorías directamente vinculadas al desempeño normativo se evidencia que la relación entre ambas es profundamente desfavorable para el sector evaluado, se considera que por cada punto porcentual de cumplimiento efectivo, existe aproximadamente tres veces y media más de incumplimiento, lo que traduce en términos prácticos que las microempresas de Ocaña no están atendiendo de manera satisfactoria ni siquiera los pocos estándares que les son normativamente exigibles, confirmándose de este modo la dimensión crítica presente en materia de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva regional donde según la Resolución 0312 de 2019, los 7 estándares mínimos aplicables a las microempresas de riesgo I, II y III fueron diseñados precisamente para ser los requisitos de más fácil implementación y menor demanda de recursos dentro de todo el sistema, lo que significa que su incumplimiento no puede atribuirse exclusivamente a limitaciones de capacidad técnica o financiera encontrándose por parte de Gómez Cano (2009) mismo que señala que la resistencia al cumplimiento normativo en las pequeñas unidades productivas colombianas responde frecuentemente a una combinación de desconocimiento de las obligaciones legales, ausencia de liderazgo gerencial en materia preventiva y percepción de que las sanciones administrativas tienen baja probabilidad de materializarse en el corto plazo, factores que en conjunto desincentivan la adopción voluntaria de medidas de seguridad y salud laboral.

La proporción del 68,2% correspondiente a la categoría, No Aplica, esta merece una reflexión adicional desde el punto de vista metodológico y normativo, puesto si bien es técnicamente correcto que la gran mayoría de los 61 estándares no son exigibles a las microempresas de riesgo I, II y III, la revisión de los criterios contenidos en esta categoría revela que muchos de ellos corresponden a elementos de gestión preventiva que, aunque no sean obligatorios para estas empresas, representarían buenas prácticas de seguridad laboral que contribuirían significativamente a reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, de este modo encontramos que la distinción entre lo que aplica y lo que no aplica en materia de seguridad y salud en el trabajo no debe ser interpretada por las organizaciones el permitirse ignorar los principios generales de la gestión preventiva, donde por el contrario debe ser visto como una exigencia formal, que no exime a ninguna empresa de su responsabilidad ética y legal de proteger la integridad física y mental de sus trabajadores, siendo esta reflexión especialmente relevante para las microempresas de sectores como la mecánica de motos, las ferreterías y las panaderías, donde la exposición a riesgos físicos, químicos y mecánicos es significativa independientemente del tamaño de la organización o de su clasificación de riesgo.

CAPÍTULO III

2 Análisis de las posibles barreras en la no implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Para encontrar las posibles barreras que influyen dentro de las empresas MiPymes del municipio de Ocaña en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo se diseñó y aplicó una encuesta semiestructurada dirigida a los propietarios, administradores o responsables de cada una de las 25 organizaciones que conformaron la muestra del estudio. Este instrumento fue construido con base en los hallazgos preliminares del diagnóstico normativo realizado a partir de la Resolución 0312 de 2019, así como en la revisión de la literatura especializada en materia de seguridad y salud laboral en el contexto de las pequeñas y medianas empresas colombianas, lo que permitió formular preguntas pertinentes, contextualizadas y orientadas a capturar la perspectiva real de los empresarios frente a la problemática identificada.

La encuesta estuvo compuesta por diez preguntas estructuradas en torno a seis dimensiones de análisis fundamentales para comprender el fenómeno del incumplimiento normativo en este sector: el nivel de conocimiento sobre el SG-SST y su importancia, la disponibilidad de recursos económicos y humanos para su implementación, el acceso a acompañamiento y asesoría externa por parte de entidades competentes, el estado de la identificación y gestión de los riesgos laborales al interior de las organizaciones, la ocurrencia de accidentes o incidentes de trabajo y sus consecuencias sobre la empresa, y finalmente, la percepción de los propios empresarios sobre las razones del incumplimiento y su disposición para avanzar en la implementación del sistema.

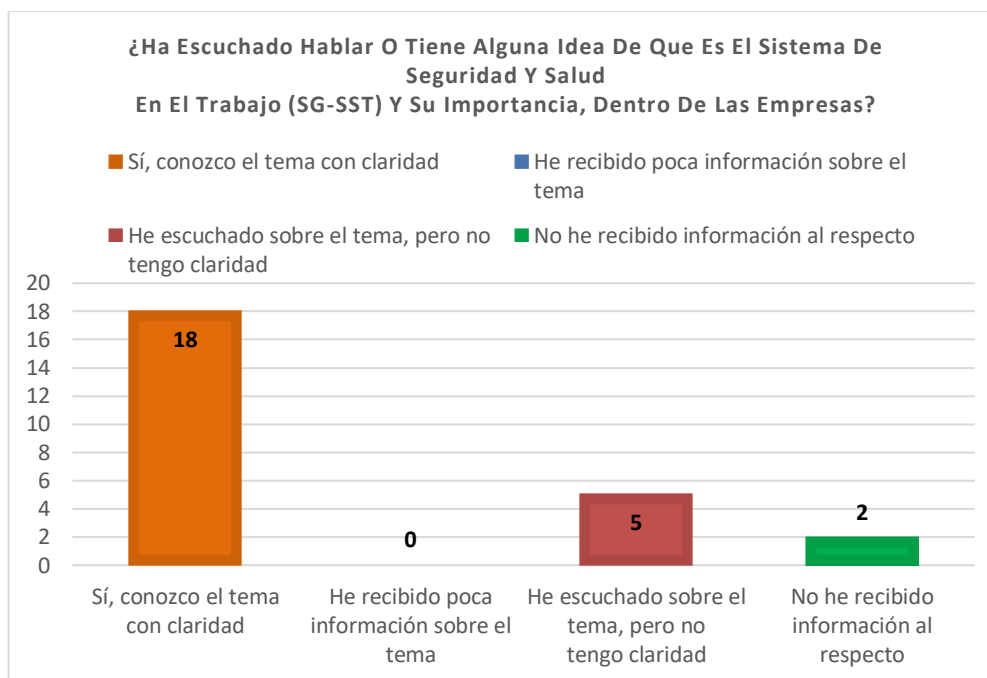
Es importante señalar que la encuesta fue aplicada de manera presencial en cada uno de los establecimientos comerciales, lo que permitió generar un ambiente de confianza con los

encuestados y facilitar la comprensión de las preguntas en aquellos casos donde existían dudas conceptuales sobre el SG-SST o sus componentes, por medio de este acercamiento directo con los empresarios se garantizó la calidad y veracidad de la información recopilada, al igual que se permitió identificar percepciones, actitudes y disposiciones frente al sistema que van más allá de las respuestas formales registradas en el instrumento, enriqueciendo así la interpretación de los datos cuantitativos con elementos cualitativos de gran valor analítico. Los resultados obtenidos en cada una de las diez preguntas son presentados a continuación de manera individual, acompañados de su respectivo análisis e interpretación en el marco de los objetivos del proyecto y de los hallazgos previos del diagnóstico normativo, con el fin de construir una lectura integral y coherente de la problemática identificada en el sector microempresarial del municipio de Ocaña, Norte de Santander.

2.1 Conocimiento sobre el SG-SST y su importancia

Figura 7

Pregunta 1. ¿Ha Escuchado Hablar O Tiene Alguna Idea De Que Es El Sistema De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) ¿Y Su Importancia, Dentro De Las Empresas?



Nota. *Elaboración propia* por Barranco J.D. (2026).

Los resultados obtenidos en esta pregunta de la encuesta semiestructurada aplicada a los propietarios y/o responsables de las 25 microempresas del municipio de Ocaña revelan un panorama aparentemente contradictorio frente a los hallazgos identificados en las gráficas de cumplimiento analizadas previamente, dentro de las repuesta se encuentra que el 72% de los encuestados manifestó conocer el tema del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con claridad, lo que en una primera lectura podría interpretarse como un indicador positivo de apropiación conceptual del marco normativo por parte del sector microempresarial local, pero debemos señalar que este dato debe ser contrastado de manera crítica con los bajos porcentajes de cumplimiento registrados anteriormente, donde la totalidad de las empresas evaluadas presentó niveles de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo siendo notablemente deficientes, con un promedio general de cumplimiento que no superó el 16,11% sobre los 7 estándares mínimos exigibles. Esta aparente contradicción entre el conocimiento declarado y la acción efectiva constituye uno de los hallazgos más relevantes del

presente estudio, pues pone de manifiesto que el problema del incumplimiento normativo en estas organizaciones no radica exclusivamente en la falta de información sobre el sistema, manifestando la existencia de barreras de otro tipo que impiden traducir el conocimiento en práctica organizacional concreta.

Dentro de los resultados obtenidos el 20% de los encuestados indicó haber escuchado sobre el tema pero no tener claridad suficiente sobre su alcance y aplicación, mientras que el 8% señaló no haber recibido información al respecto, y llamativamente, ningún encuestado reconoció haber recibido poca información sobre el tema como categoría diferenciada, estos porcentajes, aunque minoritarios frente al 72% que afirma conocer el sistema, representan en términos absolutos a aproximadamente 7 empresas de las 25 evaluadas cuyos responsables admiten tener un conocimiento parcial o nulo del SG-SST, lo que constituye una base mínima pero real de desconocimiento normativo que contribuye al incumplimiento identificado.

Por otro lado es importante destacar que el grupo del 20% que manifiesta haber escuchado sobre el tema sin tener claridad es particularmente significativo desde el punto de vista de la intervención pedagógica, pues representa a empresarios que han tenido algún nivel de exposición a la información pero que no han logrado apropiarse de ella de manera funcional para su organización, donde este dato nos manifiesta que la comprensión superficial de los requisitos del SG-SST es una de las causas más frecuentes de implementación deficiente en las microempresas puesto que genera la percepción errónea de cumplimiento sin que existan acciones concretas que respalden la implementación siendo las mismas graves ante las problemáticas y la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.

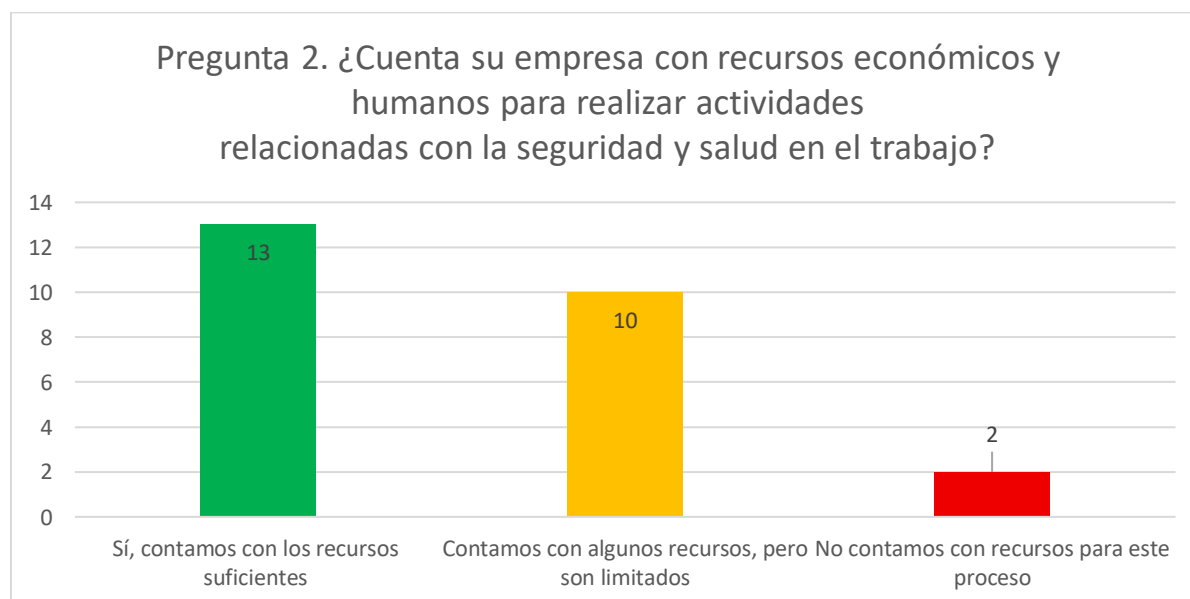
El conocimiento declarativo sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, SG SST, no se traduce automáticamente en implementación real del sistema, lo que

sugiere la existencia de una brecha entre el saber y el hacer que va más allá de la simple carencia de información, esto implica que los empresarios pueden identificar conceptualmente el tema y reconocer su importancia, pero encuentran obstáculos concretos de tipo económico, técnico, administrativo o cultural que les impiden materializar ese conocimiento en acciones preventivas dentro de sus organizaciones. Arboleda Posada y López Ríos (2018) sostienen que, en el contexto de las microempresas colombianas, esta brecha se ve profundizada por la ausencia de acompañamiento técnico continuo, la falta de herramientas prácticas y simplificadas para la implementación y la percepción de que el cumplimiento normativo representa una carga adicional sobre la ya limitada capacidad operativa del negocio.

2.2 Disponibilidad De Recursos Económicos Y Humanos Para El Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo, SG-SS

Figura 8

Pregunta 2. ¿Cuenta su empresa con recursos económicos y humanos para realizar actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo?



Nota. *Elaboración propia* por Barranco J.D. (2026).

Dentro de este análisis se aborda uno de los factores más determinantes para la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las microempresas, la disponibilidad de recursos económicos y humanos para el desarrollo de actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral, dentro de los resultados se muestra que el 52% de los encuestados afirma contar con los recursos suficientes para este proceso, el 40% reconoce contar con algunos recursos pero de manera limitada, y tan solo el 8% indica no contar con recursos para este proceso, al encontramos estos datos a primera vista, el hecho de que más de la mitad de los empresarios encuestados manifieste tener recursos suficientes podría interpretarse como una condición favorable para la implementación del SG-SST en el sector, pero debemos entender que al contrastar este dato con los porcentajes de cumplimiento obtenidos anteriormente, donde ninguna empresa alcanzó el umbral mínimo del 60% exigido por la Resolución 0312 de 2019, surge nuevamente una contradicción significativa que invita a cuestionar la validez de la percepción subjetiva de los empresarios frente a sus capacidades reales de gestión preventiva, pues es posible que la noción de "recursos suficientes" que manejan estos propietarios no esté alineada con los requerimientos concretos que implica la implementación adecuada del sistema normativo vigente.

Se destaca que el 40% de empresarios reconoce contar con recursos limitados constituye un grupo particularmente relevante para el análisis, ya que su respuesta refleja una conciencia explícita de las restricciones que enfrenta su organización para abordar los procesos de gestión en seguridad y salud laboral, esto equivale a aproximadamente 10 de las 25 empresas evaluadas, un número significativo que permite dimensionar el peso de las limitaciones económicas y humanas como barrera estructural para el cumplimiento normativo en el municipio de Ocaña,

son estas limitaciones especialmente críticas en sectores como la mecánica de motos, las ferreterías y las panaderías, donde la exposición a riesgos laborales es mayor pero los recursos disponibles para su gestión son proporcionalmente menores.

Adicionalmente, el 8% que declara no contar con ningún tipo de recurso para el proceso, aunque minoritario en términos porcentuales, representa empresas en condición de máxima vulnerabilidad normativa y laboral, pues su incapacidad para invertir en gestión preventiva las expone de manera directa tanto a sanciones administrativas como a la materialización de accidentes y enfermedades laborales no gestionados, es de este modo como la escasez de recursos económicos es la principal barrera para la implementación del SG-SST en las microempresas, superando incluso al desconocimiento normativo como factor explicativo del incumplimiento.

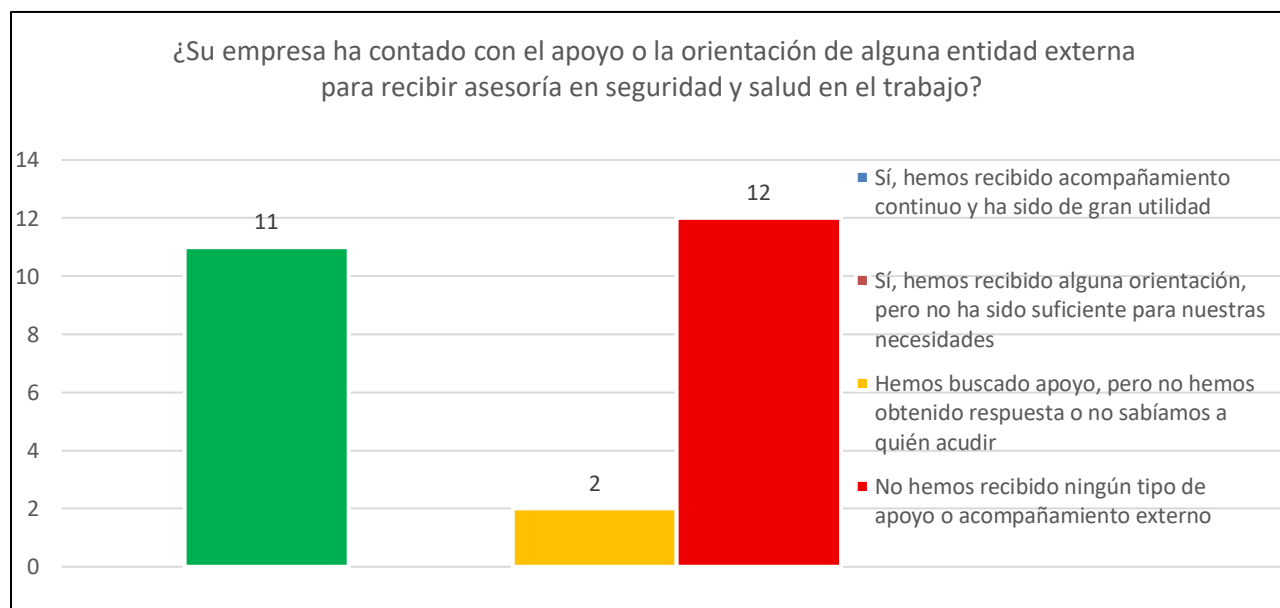
Los resultados obtenidos nos invitan a reflexionar sobre la naturaleza de la percepción que los empresarios tienen sobre los recursos necesarios para el SG-SST y sobre cómo esta percepción puede estar condicionada por una comprensión incompleta de lo que implica la implementación del sistema, puesto el hecho de que el 52% de los encuestados declare tener recursos suficientes, mientras que simultáneamente sus niveles de cumplimiento son críticamente bajos según el diagnóstico normativo, sugiere que muchos de estos empresarios pueden estar valorando sus recursos en función de actividades básicas de seguridad empírica, como la compra de elementos de protección personal o la realización de capacitaciones ocasionales, sin reconocer que este tema exige una gestión sistemática, documentada y continua que va mucho más allá de medidas puntuales y aisladas, es así como Lizarazo et al. (2011) destacan que en Colombia, la comprensión del concepto de "recursos para la seguridad laboral" en las microempresas tiende a reducirse a inversiones tangibles e inmediatas, mientras que aspectos como la dedicación de

tiempo del personal, la contratación de asesoría especializada, la elaboración de documentación y el seguimiento periódico de indicadores son sistemáticamente subestimados o ignorados, generando una percepción de suficiencia de recursos que no se corresponde con las exigencias reales del sistema normativo.

2.3 Apoyo Y Orientación De Entidades Externas Para El Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo, SG-SS.

Figura 9

Pregunta 3. ¿Su empresa ha contado con el apoyo o la orientación de alguna entidad externa para recibir asesoría en seguridad y salud en el trabajo?



Nota. Elaboración propia por Barranco J.D. (2026).

Por medio del análisis de esta pregunta se explora una dimensión fundamental del problema del incumplimiento normativo en las microempresas de Ocaña, analizándose el acceso al acompañamiento y la asesoría externa en materia de seguridad y salud en el trabajo, para estos resultados encontramos que se muestra que 11 de las 25 empresas encuestadas afirman haber recibido acompañamiento continuo de alguna entidad externa y considerarlo de gran utilidad, mientras que 12 empresas indican no haber recibido ningún tipo de apoyo o acompañamiento externo, y tan solo 2 empresas señalan haber buscado apoyo sin haber obtenido respuesta o sin saber a quién acudir, al obtener una distribución de los resultados se revela una realidad preocupante, donde casi la mitad de las empresas evaluadas, representadas por las 12 empresas no han recibido ningún tipo de acompañamiento externo, han tenido que enfrentar los requerimientos del SG-SST sin ninguna orientación institucional, lo que explica en gran medida los bajos niveles de cumplimiento identificados.

El dato de que 12 empresas no hayan recibido ningún tipo de apoyo o acompañamiento externo en materia de SG-SST es especialmente grave si se considera el papel que se supone deben desempeñar las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL en el proceso de implementación del sistema en las microempresas, donde guiados por el el Decreto 1072 de 2015, las ARL tienen la obligación de brindar asesoría, capacitación y acompañamiento técnico a las empresas afiliadas para facilitar la implementación del SG-SST, con especial énfasis en las organizaciones de menor tamaño y capacidad, este hecho de que casi la mitad de las empresas encuestadas en Ocaña no haya recibido este acompañamiento sugiere que existe una falla significativa en la articulación entre las ARL y el sector microempresarial local, ya sea por desconocimiento de los empresarios sobre los servicios a los que tienen derecho, por la baja cobertura de las ARL en municipios de tamaño intermedio como Ocaña, o por la informalidad de

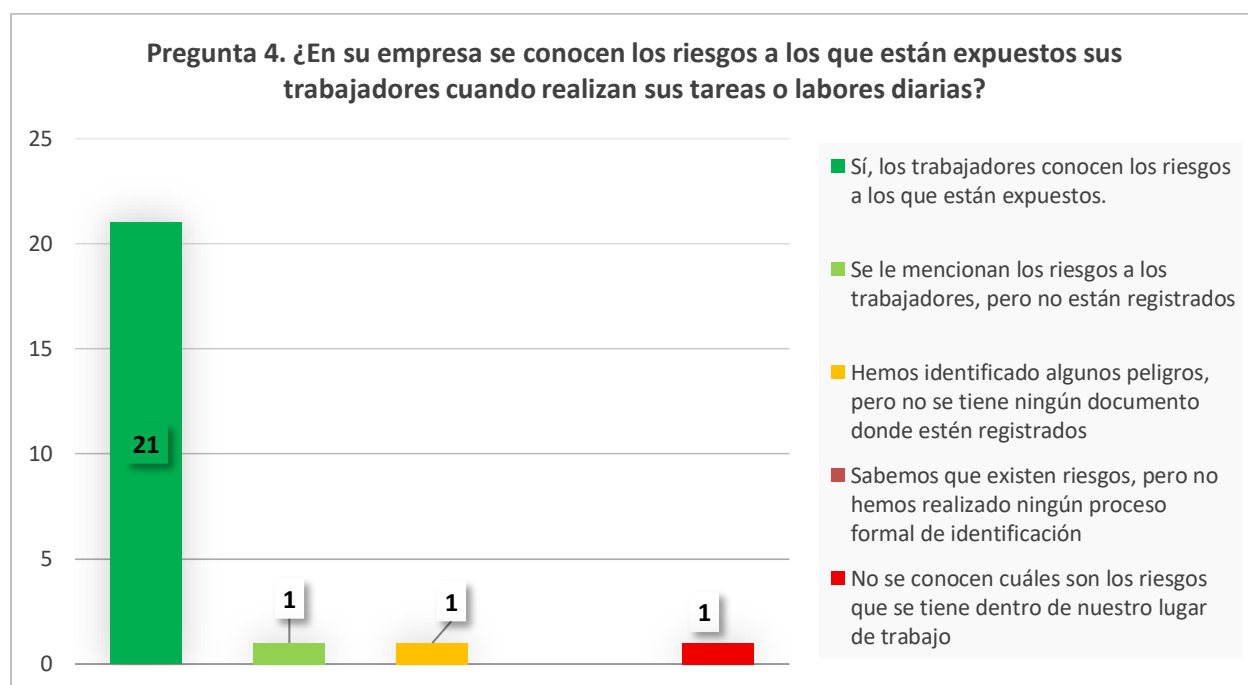
algunas de estas organizaciones que no están debidamente afiliadas al sistema de riesgos laborales, además debemos añadir que las 2 empresas que buscaron apoyo sin obtener respuesta o sin saber a quién acudir refuerzan esta hipótesis, evidenciando que la demanda de acompañamiento existe pero no encuentra una oferta institucional accesible y efectiva en el territorio.

De igual forma, el grupo de 11 empresas que afirma haber recibido acompañamiento continuo y valorarlo positivamente ofrece una perspectiva esperanzadora que permite identificar el acompañamiento externo como un factor protector frente al incumplimiento normativo, debemos añadir que al cruzar este dato con los resultados del diagnóstico de cumplimiento, donde incluso las empresas con mejores indicadores no superaron el 77,5% sobre los estándares mínimos aplicables, se evidencia que el acompañamiento recibido, aunque valorado positivamente por los empresarios, no ha sido suficiente para garantizar niveles óptimos de implementación, siendo un condicionante que puede deberse a que el acompañamiento ofrecido por las entidades externas, particularmente las ARL, se ha concentrado en aspectos informativos y de sensibilización más que en el apoyo técnico directo para la implementación de los estándares, o bien a que la periodicidad de dicho acompañamiento no ha sido suficiente para sostener el proceso de manera continua, encontramos de este modo que la efectividad del acompañamiento de las ARL en las microempresas tiende a ser limitada debido a la alta dispersión geográfica de las empresas, la rotación del personal técnico de las ARL y la falta de seguimiento post asesoría, factores que reducen el impacto real de las intervenciones institucionales sobre los niveles de cumplimiento normativo (Arévalo Ascanio et al. 2017).

2.4 Conocimiento de Riesgos Laborales y Disposición para Recibir Orientación

Figura 10

Pregunta 4. ¿En su empresa se conocen los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores cuando realizan sus tareas o labores diarias?



Nota. Elaboración propia por Barranco J.D. (2026).

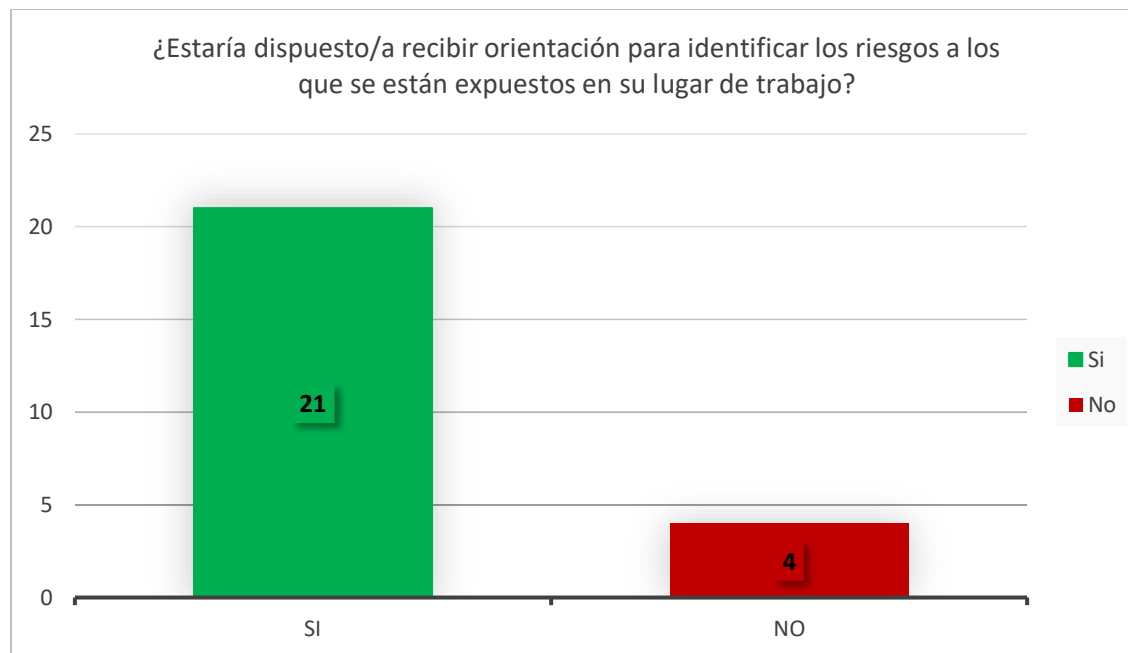
Los resultados de la pregunta 4 de la encuesta semiestructurada ofrecen una perspectiva de gran relevancia sobre el estado de la identificación y gestión de los riesgos laborales en las microempresas del municipio de Ocaña. El 84% de los encuestados, correspondiente a 21 empresas, afirma que los trabajadores conocen los riesgos a los que están expuestos durante sus labores diarias, un porcentaje que a primera vista resulta sorprendentemente alto considerando los bajos niveles de cumplimiento normativo identificados en el diagnóstico del SG-SST. El 12% restante se distribuye de manera equitativa entre tres categorías: empresas donde se mencionan los riesgos, pero no están registrados formalmente, empresas que han identificado algunos peligros sin contar con documentación de respaldo, y empresas donde directamente no se

conocen los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con una empresa representando cada categoría.

Estos resultados revelan una marcada tendencia en los empresarios a sobrestimar su nivel de gestión preventiva cuando se les consulta de manera directa sobre sus prácticas organizacionales, se destaca la frecuencia que dentro de estas pequeñas empresas la percepción de conocimiento sobre los riesgos laborales se base en la experiencia empírica y el sentido común del propietario o trabajador, sin que exista un proceso formal, sistemático y documentado de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, tal como lo exige la normativa vigente a través de la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015. Esta brecha entre la percepción subjetiva del empresario y la realidad objetiva del cumplimiento normativo constituye uno de los hallazgos más significativos del estudio, pues evidencia que el problema no radica únicamente en la falta de recursos o acompañamiento, sino también en una comprensión limitada de lo que realmente implica gestionar los riesgos laborales de manera adecuada.

Figura 11

Pregunta 4.1. ¿Estaría dispuesto/a recibir orientación para identificar los riesgos a los que se están expuestos en su lugar de trabajo



Nota. *Elaboración propia* por Barranco J.D. (2026).

La gráfica complementaria sobre la disposición para recibir orientación en identificación de riesgos revela que 21 de las 25 empresas encuestadas, equivalentes al 84%, manifestaron estar dispuestas a recibir acompañamiento técnico, mientras que solo 4 respondieron negativamente. Este dato introduce una contradicción implícita con los resultados anteriores: si el 84% afirmaba que sus trabajadores ya conocen los riesgos a los que están expuestos, resulta llamativo que esa misma proporción esté dispuesta a recibir orientación adicional para identificarlos. Esta aparente inconsistencia sugiere que el conocimiento declarado por los empresarios es de carácter informal, intuitivo y no verificado, y que existe una conciencia implícita de que dicho conocimiento es insuficiente desde una perspectiva técnica y normativa. En este sentido, Henao Robledo (2013) señala que la disposición de los empresarios para recibir formación en seguridad laboral es uno de los predictores más sólidos de mejora en los indicadores de cumplimiento normativo, siempre que dicha formación sea práctica, contextualizada y adaptada a las condiciones reales de cada organización.

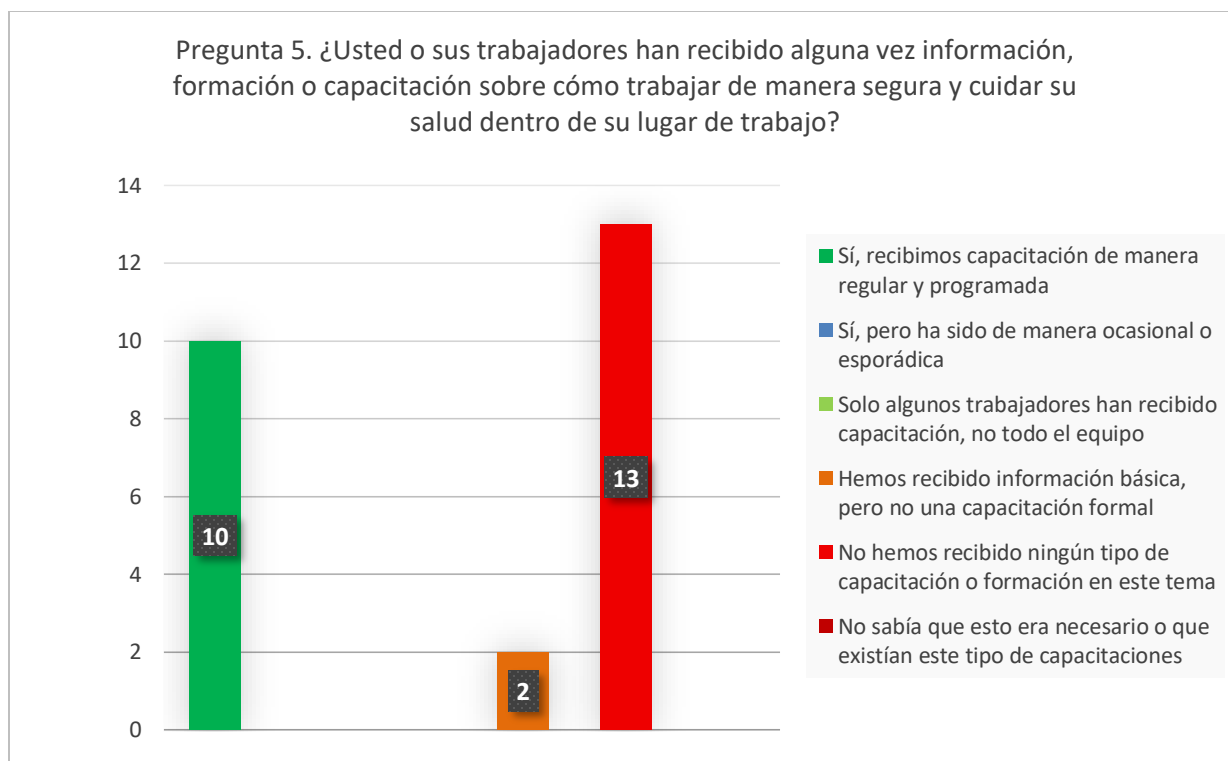
El análisis conjunto de ambas preguntas permite concluir que la gestión de los riesgos laborales en las microempresas de Ocaña se encuentra atrapada en un ciclo de informalidad preventiva, caracterizado por la coexistencia de un conocimiento empírico no documentado, una percepción subjetiva de suficiencia en materia de seguridad y una disposición real pero no activada hacia la mejora de las prácticas preventivas. Este ciclo se retroalimenta en la medida en que los empresarios, al percibir que ya conocen los riesgos de su negocio, no sienten la urgencia de formalizar dicho conocimiento a través de los procesos documentados que exige el SG-SST, como la elaboración de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, instrumento fundamental contemplado en la Resolución 0312 de 2019. La alta disposición identificada representa, sin embargo, una oportunidad estratégica valiosa para el diseño de intervenciones institucionales que logren transformar esa apertura en acciones concretas y sostenidas de mejora normativa.

2.5 Capacitación y Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo

La capacitación y formación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral constituye uno de los pilares fundamentales del SG-SST y, al mismo tiempo, uno de los requisitos más básicos exigidos por la Resolución 0312 de 2019 a las microempresas independientemente de su nivel de riesgo.

Figura 12

Pregunta 5. ¿Usted o sus trabajadores han recibido alguna vez información, formación o capacitación sobre cómo trabajar de manera segura y cuidar su salud dentro de su lugar de trabajo?



Nota. Elaboración propia por Barranco J.D. (2026).

Los resultados de la pregunta 5 revelan una situación crítica en materia de formación preventiva dentro del sector microempresarial de Ocaña. El dato más preocupante lo constituyen las 13 empresas que afirmaron no haber recibido ningún tipo de capacitación o formación en seguridad y salud en el trabajo, representando el 52% de la muestra, mientras que 10 empresas, equivalentes al 40%, indicaron recibir capacitación de manera regular y programada, y los 2 restantes, correspondientes al 8%, señalaron haber recibido únicamente información básica sin que esta constituyera una capacitación formal estructurada. Esta concentración mayoritaria en la ausencia total de formación resulta especialmente grave, dado que la capacitación de los trabajadores es un derecho fundamental consagrado en el artículo 22 del Decreto 1072 de 2015, cuyo incumplimiento expone a los empleadores a responsabilidad administrativa y legal frente a los daños que puedan sufrir sus trabajadores por falta de información sobre los riesgos propios de su labor diaria.

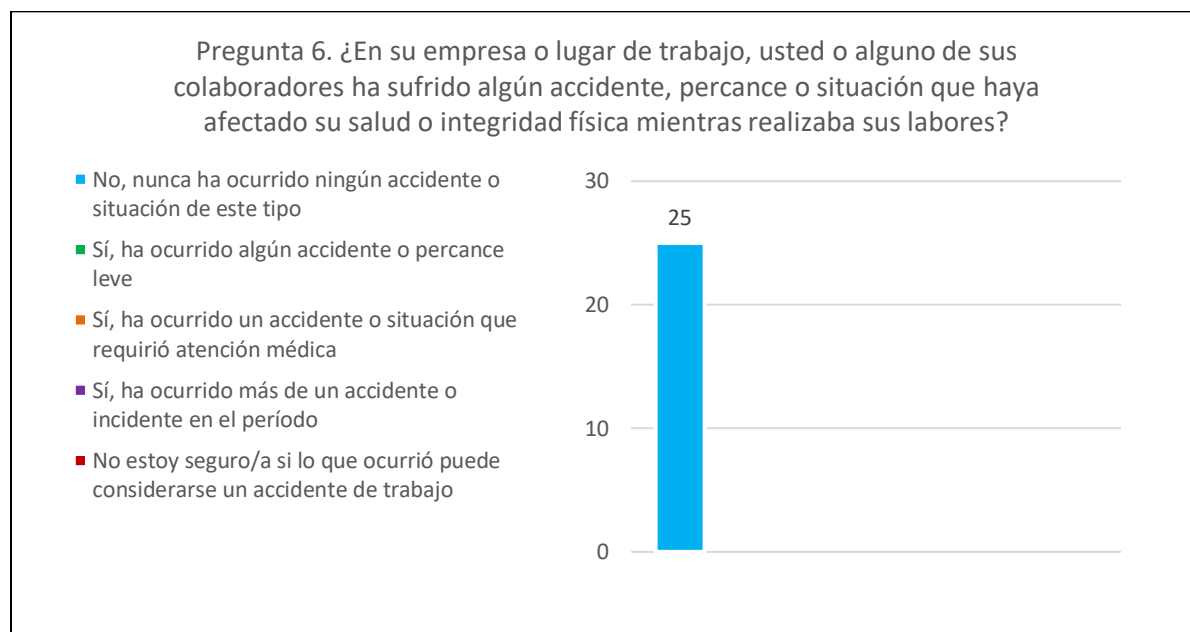
Estos resultados adquieren mayor relevancia al contrastarlos con los hallazgos de la pregunta 4, donde el 84% de los empresarios afirmó que sus trabajadores conocen los riesgos laborales a los que están expuestos, pues dicho conocimiento, en ausencia de procesos formales de capacitación en más de la mitad de las empresas, solo puede sustentarse en la experiencia empírica y no en una formación técnica verificable y documentada. Esta contradicción confirma que la ausencia de capacitación formal representa una de las barreras más determinantes para la implementación del SG-SST en las microempresas de Ocaña, evidenciando una cultura organizacional donde la prevención es percibida como una carga y no como una inversión estratégica en el bienestar del trabajador, lo que manifiesta la necesidad urgente de concientizar tanto al empresario como a los trabajadores para asumir la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental y un deber ineludible por parte del empleador.

2.6 Ocurrencia de Accidentes o Percances Laborales

La ocurrencia de accidentes de trabajo y situaciones que afecten la salud e integridad física de los trabajadores representa uno de los indicadores más directos del nivel de gestión preventiva existente al interior de una organización, en este sentido, la pregunta 6 de la encuesta semiestructurada buscó indagar si los propietarios y responsables de las 25 microempresas evaluadas en el municipio de Ocaña han experimentado o presenciado algún tipo de accidente, percance o situación de riesgo materializado durante el desarrollo de las actividades laborales cotidianas, con el propósito de contrastar esta información con los bajos niveles de cumplimiento normativo identificados en el diagnóstico del SG-SST y comprender la relación entre la ausencia de gestión preventiva formal y la exposición real de los trabajadores a condiciones de riesgo no controladas.

Figura 13

Pregunta 6. ¿En su empresa o lugar de trabajo, usted o alguno de sus colaboradores ha sufrido algún accidente, percance o situación que haya afectado su salud o integridad física mientras realizaba sus labores?



Nota. *Elaboración propia* por Barranco J.D. (2026).

Los resultados de la pregunta 6 presentan uno de los hallazgos más llamativos del instrumento, dado que la totalidad de las 25 empresas encuestadas respondió que nunca ha ocurrido ningún accidente o situación que haya afectado la salud o integridad física de sus trabajadores, resultado que, lejos de interpretarse como un indicador positivo, debe analizarse con profunda cautela, pues contradice la realidad estadística nacional en materia de accidentalidad laboral en el sector microempresarial colombiano, en este sentido, Henao Robledo (2013) advierte que en las microempresas colombianas el subregistro de accidentes de trabajo es uno de los fenómenos más graves del sistema de riesgos laborales, estimándose que solo una

fracción menor de los eventos reales llega a ser reportada formalmente ante las ARL y el Ministerio del Trabajo, lo que distorsiona profundamente la percepción del riesgo tanto al interior de las organizaciones como en los sistemas de información nacionales, reforzando así la necesidad de orientar a los empresarios sobre la definición, identificación y reporte obligatorio de accidentes e incidentes laborales.

2.7 Consecuencias e Impacto de los Accidentes Laborales en la Empresa

La pregunta 7 de la encuesta semiestructurada, formulada como pregunta de seguimiento condicionada a una respuesta afirmativa en la pregunta anterior, indagaba sobre las consecuencias e impacto que habían tenido los accidentes o percances laborales reportados en las empresas evaluadas. Sin embargo, dado que la mayoría de los encuestados manifestó no haber experimentado ningún tipo de accidente o situación que afectara la salud de sus trabajadores, esta pregunta no registró respuestas significativas por parte de las 25 microempresas participantes del municipio de Ocaña, lo que en sí mismo constituye un hallazgo de gran relevancia analítica.

La ausencia generalizada de respuestas en esta pregunta no debe interpretarse como un indicador favorable de las condiciones de seguridad laboral en las microempresas evaluadas, siendo el mismo visto como una señal de alerta que evidencia la existencia de un subregistro sistemático de accidentes e incidentes de trabajo en el sector, fenómeno que responde a múltiples factores estructurales, culturales y relacionales que operan simultáneamente dentro de estas organizaciones.

En primer lugar, es probable que una parte significativa de los empresarios encuestados genuinamente desconozca los criterios técnicos y legales que definen un accidente o incidente de trabajo según el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, lo que les impide reconocer como tales

situaciones que objetivamente cumplen con dicha definición, como cortes, caídas, quemaduras leves o exposiciones a sustancias químicas que ocurren cotidianamente en sectores como las panaderías, ferreterías, talleres de mecánica o salones de belleza, por otro lado y en segundo lugar, existe una dimensión relacional y de poder dentro de las microempresas que incide directamente en el reporte de accidentes laborales, pues en organizaciones de estructura familiar o con muy pocos empleados, los trabajadores frecuentemente perciben que reportar un accidente puede poner en riesgo su continuidad laboral, optando por silenciar el evento o llegar a acuerdos informales con el empleador para evitar consecuencias administrativas o económicas para la empresa.

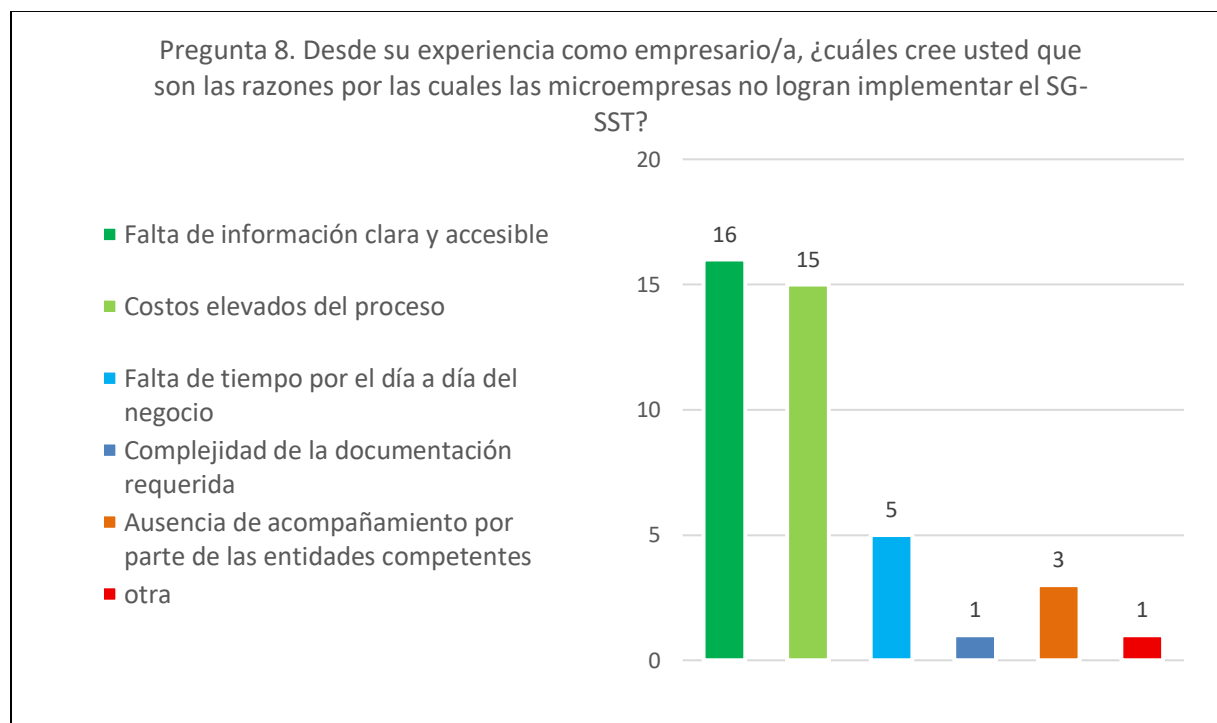
Esta dinámica, conocida en la literatura como sub notificación por presión laboral, genera un círculo vicioso en el que la ausencia de registros formales de accidentalidad refuerza la percepción de que no existen riesgos reales en el lugar de trabajo, lo que a su vez desincentiva la implementación de medidas preventivas y sistemas de gestión formales, adicionalmente, en aquellos casos donde sí se producen acuerdos entre trabajador y empleador para no reportar el accidente, ambas partes quedan desprotegidas jurídicamente frente a las consecuencias médicas, legales y económicas que el evento puede generar en el mediano y largo plazo, situación que agrava la vulnerabilidad de los trabajadores del sector microempresarial de Ocaña, es de señalar que el subregistro de accidentes de trabajo en Colombia es uno de los problemas más graves del sistema de riesgos laborales, y se concentra especialmente en el sector informal y microempresarial, donde la falta de cultura preventiva, el desconocimiento normativo y las relaciones laborales informales confluyen para invisibilizar la accidentalidad real y perpetuar condiciones de trabajo inseguras que podrían ser prevenidas mediante la implementación efectiva del SG-SST.

2.8 Razones del Incumplimiento del SG-SST según los Empresarios

Grafica 1. Pregunta 8. Desde su experiencia como empresario/a, ¿cuáles cree usted que son las razones por las cuales las microempresas no logran implementar el SG-SST?

Figura 14

Pregunta 8. Desde su experiencia como empresario/a, ¿cuáles cree usted que son las razones por las cuales las microempresas no logran implementar el SG-SST?



Nota. *Elaboración propia* por Barranco J.D. (2026).

Los resultados de la pregunta 8 recogen la percepción directa de los empresarios sobre las razones que explican el incumplimiento del SG-SST, identificando la falta de información clara y accesible como la barrera más frecuentemente señalada con 16 menciones, seguida por los costos elevados del proceso con 15, la falta de tiempo por el día a día del negocio con 5, la ausencia de acompañamiento institucional con 3, la complejidad de la documentación requerida con 1, y una respuesta adicional en la categoría "otra". Estos resultados confirman que el

incumplimiento no es producto de la indiferencia de los empresarios sino de obstáculos concretos que limitan estructuralmente su capacidad de acción, siendo la desinformación y la restricción económica los factores predominantes que impiden una implementación efectiva del sistema en el municipio.

La respuesta registrada en la categoría "otra", donde un empresario propuso la creación de una figura de responsable mancomunado del SG-SST compartido entre varias microempresas, merece una reflexión especial por su potencial como solución innovadora y adaptada a las condiciones reales del sector. Esta propuesta responde directamente a las dos barreras más mencionadas, los costos elevados y la falta de tiempo, pues un profesional en SST compartido entre varias organizaciones permitiría distribuir los costos de asesoría especializada haciéndola económicamente viable para empresas que de manera individual no podrían asumirla. Esta iniciativa, surgida desde la propia comunidad empresarial de Ocaña, constituye un insumo valioso que debería ser considerado por las entidades institucionales, las ARL y las organizaciones gremiales como una alternativa colectiva para avanzar en el cumplimiento normativo del sector microempresarial local.

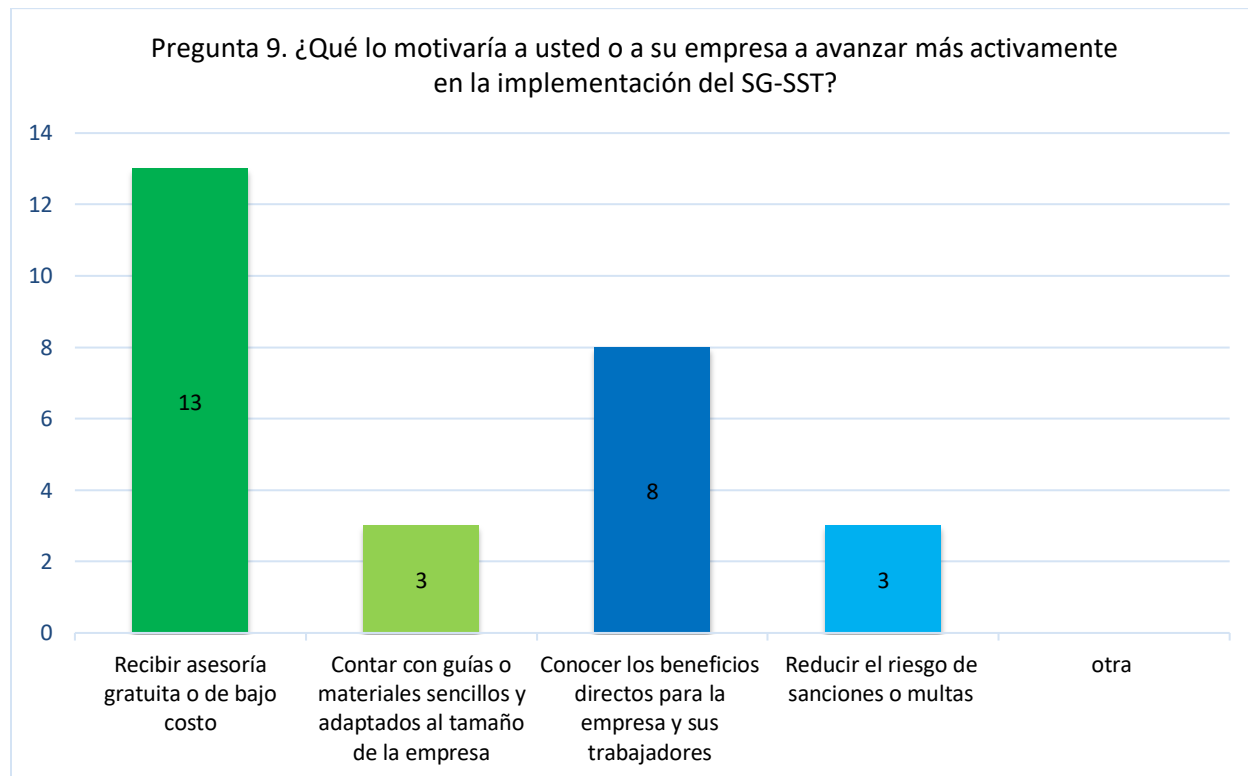
2.9 Factores Motivadores para la Implementación del SG-SST

Habiendo identificado las principales barreras que enfrentan las microempresas del municipio de Ocaña para la implementación del SG-SST, tanto desde el diagnóstico normativo como desde la percepción de los propios empresarios, la pregunta 9 de la encuesta semiestructurada cierra el componente analítico del instrumento explorando la dimensión motivacional del problema, por medio de esta pregunta se busca conocer qué condiciones, incentivos o recursos específicos impulsarían a los empresarios a avanzar de manera más activa y

decidida en el cumplimiento de los estándares mínimos del sistema, con el propósito de orientar las estrategias de intervención propuestas en el proyecto hacia aquellos factores que realmente tienen el potencial de transformar la disposición y la acción de estas organizaciones frente a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el municipio de Ocaña.

Figura 15

Pregunta 9. ¿Qué lo motivaría a usted o a su empresa a avanzar más activamente en la implementación del SG-SST?



Nota. *Elaboración propia* por Barranco J.D. (2026).

Los resultados de la pregunta 9 exploran la dimensión motivacional de los empresarios frente a la implementación del SG-SST, identificando que 13 de las 25 empresas, equivalentes al

52%, señalaron que recibir asesoría gratuita o de bajo costo sería su principal motivador, seguidas por 8 empresas, correspondientes al 32%, que indicaron que conocer los beneficios directos para la empresa y sus trabajadores las impulsaría a avanzar, mientras que 3 empresas mencionaron la reducción del riesgo de sanciones o multas y otras 3 identificaron contar con guías o materiales sencillos y adaptados al tamaño de la empresa como factor clave. Estos resultados son coherentes con las barreras identificadas en la pregunta 8, confirmando que los empresarios de Ocaña están dispuestos a avanzar en la implementación del sistema siempre que se reduzcan las cargas económicas asociadas y se les proporcionen herramientas prácticas adaptadas a su realidad organizacional, lo que refuerza la necesidad de fortalecer el rol de las ARL, las Cajas de Compensación Familiar y las instituciones educativas de la región como proveedores de acompañamiento técnico accesible y sin costo.

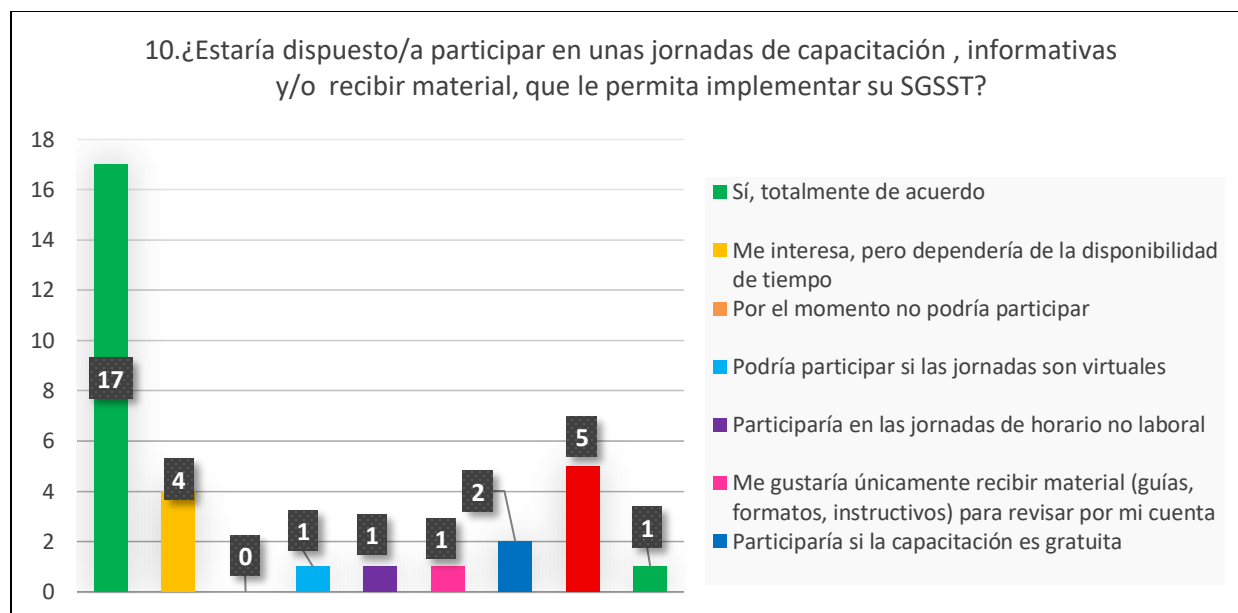
El 32% que identifica el conocimiento de los beneficios directos como factor motivador sugiere que muchos empresarios aún no han internalizado la relación entre la implementación del SG-SST y la reducción de costos por accidentalidad, el mejoramiento de la productividad y la protección del patrimonio empresarial, señalando una oportunidad pedagógica para desarrollar material divulgativo que informe a estas organizaciones sobre las ventajas concretas de contar con un sistema que protege al trabajador, garantiza un espacio saludable y reduce el riesgo de demandas laborales y sanciones administrativas. La lectura conjunta de estos resultados con los hallazgos previos del estudio permite identificar una hoja de ruta clara para las estrategias de intervención, donde la motivación no debe construirse exclusivamente sobre la coacción normativa sino sobre la demostración práctica y tangible de los beneficios que la gestión preventiva genera para la sostenibilidad y competitividad de las microempresas del municipio.

2.10 Disposición para Participar en Jornadas de Capacitación e Implementación del SG-SST

Como pregunta de cierre de la encuesta semiestructurada aplicada a las 25 microempresas del municipio de Ocaña, la pregunta 10 busca explorar la disposición concreta de los empresarios para participar en jornadas de capacitación, actividades informativas o recibir material de apoyo que les permita avanzar en la implementación de su SG-SST, por medio de la pregunta se constituyen el insumo directo que orienta el diseño, formato y modalidad de la información necesaria y pertinente para entregar a las empresas encuestadas donde también se permite medir el nivel de receptividad real del sector microempresarial de Ocaña frente a las acciones de intervención pedagógica para informar, capacitar y concientizar a los empresarios de las MiPymes dentro de la ciudad de Ocaña.

Figura 16

Pregunta 10. ¿Estaría dispuesto/a participar en unas jornadas de capacitación, informativas y/o recibir material, que le permita implementar su SGSST?



Nota. Elaboración propia por Barranco J.D. (2026).

Los resultados de la pregunta 10 revelan un panorama ampliamente favorable para el desarrollo de estrategias de intervención en materia de SST, constituyéndose en uno de los hallazgos más alentadores de la encuesta. El 52% de los encuestados, equivalente a 13 de las 25 empresas, manifestó estar totalmente de acuerdo con participar en jornadas de capacitación y recibir material de apoyo para la implementación del sistema, mientras que el 16% participaría si la capacitación es certificada, el 13% condicionó su participación a la disponibilidad de tiempo, y el 6% lo haría únicamente si es completamente gratuita, reafirmando la barrera económica como condicionante persistente. Adicionalmente, proporciones menores del 3% cada una expresaron preferencia por jornadas en horario no laboral, modalidad virtual o material escrito para revisión autónoma, evidenciando que no existe un perfil único de empresario en cuanto a sus preferencias de aprendizaje, lo que sugiere que las estrategias de intervención deben contemplar múltiples formatos y modalidades para maximizar su alcance.

El dato más significativo de esta pregunta es que ningún encuestado indicó no poder participar por el momento, y únicamente 1 empresario, equivalente al 4%, señaló no estar

interesado en recibir información sobre el SG-SST, confirmando que la resistencia activa frente a los procesos de formación en seguridad laboral es prácticamente inexistente en la muestra evaluada. Esta disposición generalizada, leída en conjunto con las barreras identificadas en preguntas anteriores, permite concluir que el problema central no radica en la falta de voluntad de los empresarios sino en la ausencia de estrategias institucionales accesibles, flexibles y adaptadas a las condiciones reales del sector microempresarial de Ocaña, validando el enfoque metodológico adoptado para el diseño del material informativo y divulgativo del presente proyecto.

3 Análisis DOFA. Implementación Del SG-SST En Microempresas Del Municipio De Ocaña.

El análisis DOFA desarrollado a partir de los hallazgos del diagnóstico normativo y la encuesta semiestructurada aplicada a las 25 microempresas del municipio de Ocaña permite construir una lectura estratégica integral de la problemática identificada en torno a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, revelando que el incumplimiento normativo no es un fenómeno aislado ni atribuible a una causa única, siendo este el resultado de la convergencia de múltiples factores internos y externos que interactúan de manera simultánea dentro del tejido microempresarial local.

El análisis evidencia que el sector enfrenta una paradoja estructural de gran relevancia, donde los empresarios declaran conocer el SG-SST, percibir sus riesgos y contar con recursos

para su gestión, pero los indicadores objetivos de cumplimiento contradicen sistemáticamente estas percepciones, lo que sugiere que el problema central es la existencia de una brecha profunda entre el conocimiento declarativo y la acción organizacional efectiva, brecha que se ve agravada por la falta de documentación formal, el subregistro de accidentes y la ausencia de personal dedicado a la gestión preventiva.

Frente a este panorama, las fortalezas y oportunidades identificadas ofrecen una base sólida sobre la cual es posible construir estrategias de intervención viables y sostenibles, pues la alta disposición de los empresarios para capacitarse, su apertura al acompañamiento externo y la existencia de un marco normativo simplificado que reduce los requisitos a solo siete estándares mínimos, constituyen condiciones favorables que, correctamente aprovechadas, pueden catalizar un proceso de mejora progresiva en los niveles de cumplimiento del sector, se debe destacar que la sostenibilidad de cualquier estrategia de intervención dependerá en gran medida de la capacidad para neutralizar las amenazas externas identificadas, particularmente la informalidad laboral, el subregistro motivado por el temor a la pérdida del empleo, la baja presencia institucional de entidades de control en el municipio y la percepción generalizada del cumplimiento normativo como una carga económica y no como una inversión estratégica en la seguridad, la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones.

Tabla 5

Matriz DOFA

DEBILIDADES, Factores Internos Negativos	OPORTUNIDADES, Factores Externos Positivos	FORTALEZAS, Factores Internos Positivos	AMENAZAS Factores Externos Negativos
<p>Cumplimiento promedio del SG-SST del 16,11% sobre los 7 estándares mínimos exigibles, siendo el nivel más alto alcanzado solo el 77,5% (empresa 12).</p>	<p>El 53% de empresarios manifestó estar totalmente de acuerdo en participar en jornadas de capacitación e implementación del SG-SST.</p>	<p>El 72% de los empresarios declara conocer el SG-SST y su importancia, evidenciando una base conceptual sobre la cual construir implementación efectiva.</p>	<p>Posibles sanciones administrativas por parte del Ministerio del Trabajo ante el 100% de empresas con cumplimiento inferior al 60% exigido normativamente.</p>
<p>El 52% de las microempresas no ha recibido ningún tipo de capacitación formal en seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Alta disposición para recibir orientación en identificación de riesgos, lo que abre espacios concretos de intervención pedagógica en el municipio.</p>	<p>La empresa con mayor cumplimiento alcanzó el 77,5%, demostrando que la implementación es técnicamente posible dentro del sector microempresarial local.</p>	<p>Acuerdos informales entre trabajadores y empleadores para no reportar accidentes, generando subregistro y desprotección jurídica para ambas partes.</p>
<p>Ausencia total de registros y documentación formal de riesgos laborales, pese a que el 88% afirma conocerlos empíricamente.</p>	<p>El 30% de empresarios se motiva al conocer los beneficios directos del SG-SST para su empresa y trabajadores, base para campañas de sensibilización.</p>	<p>11 de 25 empresas han recibido acompañamiento externo continuo y lo valoran positivamente, evidenciando receptividad ante intervenciones institucionales.</p>	<p>Alta informalidad laboral en el sector microempresarial de Ocaña que dificulta la vinculación a las ARL y el acceso a sus servicios de acompañamiento.</p>
<p>Subregistro sistemático de accidentes de trabajo: ninguna empresa reportó</p>	<p>Propuesta innovadora de un responsable mancomunado del SG-SST compartido entre varias microempresas, viable económicamente para el sector.</p>		

DEBILIDADES, Factores Internos Negativos	OPORTUNIDADES, Factores Externos Positivos	FORTALEZAS, Factores Internos Positivos	AMENAZAS Factores Externos Negativos
accidentes, contradiciendo la realidad estadística del sector.	Articulación posible con instituciones de educación superior locales para el desarrollo de programas de extensión y acompañamiento técnico gratuito.	El 40% de empresas afirma recibir capacitación en seguridad de manera regular y programada, constituyendo un grupo referente dentro del sector.	Percepción del cumplimiento normativo como carga económica y no como inversión, perpetuando la priorización de la supervivencia operativa sobre la prevención
El 40% de empresas cuenta solo con recursos limitados para actividades de seguridad laboral y el 8% no cuenta con ninguno.	Diversidad sectorial de la muestra permite diseñar materiales informativos adaptados por tipo de actividad económica específica.	Resistencia activa prácticamente nula: solo el 3% indicó no estar interesado en recibir información sobre el SG-SST, reflejando apertura generalizada.	Baja cobertura de entidades de inspección y control laboral en municipios de tamaño intermedio como Ocaña, reduciendo el incentivo para el cumplimiento.
Percepción errónea de suficiencia de recursos: el 52% cree tener recursos suficientes, pero los indicadores de cumplimiento contradicen esta percepción	Obligación legal de las ARL de brindar acompañamiento gratuito a empresas afiliadas, recurso subutilizado que puede activarse estratégicamente.	Diversidad de sectores económicos en la muestra permite identificar buenas prácticas replicables entre empresas de actividades similares.	
	Marco normativo diferenciado (Resolución 0312 de 2019) que simplifica los requisitos a solo 7		

DEBILIDADES, Factores Internos Negativos	OPORTUNIDADES, Factores Externos Positivos	FORTALEZAS, Factores Internos Positivos	AMENAZAS Factores Externos Negativos
Brecha entre conocimiento declarado y acción efectiva: el 72% dice conocer el SG-SST, pero ninguna empresa alcanza el 60% de cumplimiento mínimo normativo.	estándares para microempresas de riesgo I, II y III.	Reconocimiento por parte de los empresarios de las barreras propias del sector, lo que facilita el diseño de intervenciones pertinentes y contextualizadas.	Rotación del personal técnico de las ARL y baja periodicidad del acompañamiento post asesoría, reduciendo el impacto sostenido de las intervenciones.
Cultura organizacional de normalización del riesgo: los accidentes leves son minimizados o no reconocidos como eventos laborales reportables.	El 16% de empresarios participaría si la capacitación es certificada, indicando valoración de la formación con reconocimiento formal.	Existencia de empresas con cumplimiento relativo superior que pueden actuar como casos modelo y referentes positivos para el resto del sector.	Materialización de accidentes y enfermedades laborales no gestionadas que pueden comprometer la sostenibilidad económica y legal de las microempresas.
Ausencia de personal dedicado exclusivamente a la gestión del SG-SST dentro de las microempresas evaluadas.			Temor de los trabajadores a reportar accidentes por miedo a perder el empleo, invisibilizando la accidentalidad real y perpetuando condiciones inseguras
			Complejidad percibida de la documentación del SG-SST que desincentiva la implementación incluso en empresas con disposición y recursos moderados.

Nota. *Elaboración propia* por Barranco J.D. (2026)

CAPÍTULO IV

4 Conclusiones

Los resultados del diagnóstico normativo aplicado a las 25 microempresas del municipio de Ocaña permiten concluir que el nivel de implementación del SG-SST en el sector microempresarial local se encuentra en un estado crítico y estructuralmente deficiente, evidenciado por un cumplimiento promedio del 16,11% sobre los siete estándares mínimos exigidos por la Resolución 0312 de 2019, lo que pone de manifiesto la exposición sistemática de los trabajadores a condiciones de riesgo no identificadas, no documentadas y no controladas. Esta brecha entre el marco normativo vigente y la realidad operativa de estas organizaciones es profunda y multidimensional, y su superación exige no solo la voluntad individual de los empresarios, sino una transformación estructural en las condiciones de acceso al conocimiento, al acompañamiento técnico y a los recursos necesarios para la implementación efectiva del sistema.

El análisis articulado de la encuesta semiestructurada, el diagnóstico normativo y el análisis DOFA permite concluir que las barreras que impiden la implementación del SG-SST son múltiples, interdependientes y profundamente arraigadas en la cultura organizacional del municipio. La falta de información clara y accesible, señalada por 16 de los 25 empresarios como la principal razón del incumplimiento, se conecta directamente con la paradoja identificada en el diagnóstico, donde el 72% afirma conocer el SG-SST pero ninguna empresa alcanza el umbral mínimo de cumplimiento, evidenciando que el problema radica en la incapacidad de traducir el conocimiento conceptual en acciones organizacionales concretas. A esto se suman los costos elevados del proceso, mencionados por 15 empresarios, la falta de tiempo, la complejidad

de la documentación requerida y la ausencia de acompañamiento institucional, factores que en conjunto configuran un escenario de vulnerabilidad normativa generalizada.

Uno de los hallazgos más significativos del proyecto es la identificación de la informalidad preventiva estructural, fenómeno caracterizado por la coexistencia de un conocimiento empírico no documentado sobre los riesgos laborales, una percepción subjetiva de suficiencia en materia de seguridad y una disposición real pero no activada hacia la mejora preventiva. Este fenómeno se expresa con especial claridad en la ausencia casi total de reportes de accidentes laborales, que no puede atribuirse a condiciones objetivamente seguras de trabajo sino al subregistro sistemático de eventos normalizados o gestionados mediante acuerdos informales que dejan a trabajadores y empleadores desprotegidos jurídicamente. La informalidad preventiva es fundamentalmente un problema de cultura organizacional que requiere intervenciones pedagógicas sostenidas, contextualizadas y de largo plazo para ser transformada de manera efectiva.

A pesar del panorama crítico identificado, el proyecto revela la existencia de un activo estratégico de gran valor: la disposición mayoritaria y genuina de los empresarios para participar en procesos formativos. El 52% manifestó estar totalmente de acuerdo en participar en jornadas de capacitación, el 16% lo haría si la formación es certificada y el 13% condicionó su participación a la disponibilidad de tiempo, configurando una base de receptividad que supera el 80% de la muestra, con una resistencia activa prácticamente inexistente. Esta disposición debe ser capitalizada de manera estratégica mediante herramientas pedagógicas adaptadas a las condiciones reales de cada tipo de microempresa, pues la brecha entre la disposición declarada y la acción efectiva representa uno de los retos más persistentes en la gestión del cambio organizacional en el sector microempresarial colombiano.

Los hallazgos consolidados permiten concluir que el material informativo y divulgativo propuesto debe responder de manera directa a las necesidades reales identificadas en el diagnóstico, constituyendo el puente metodológico más apropiado entre el conocimiento normativo y la acción preventiva efectiva. Ante un 83,89% de incumplimiento general, una falta de información como barrera principal y una disposición mayoritaria para recibir orientación, un material bien diseñado, contextualizado y de acceso gratuito puede generar un impacto significativo en los niveles de cumplimiento del sector. Este material deberá ser concebido como una herramienta práctica, visual y adaptada al lenguaje cotidiano de cada tipo de microempresa, que permita a empresarios y trabajadores comprender qué deben hacer, cómo hacerlo y cuáles son los beneficios concretos de implementar el SG-SST para la seguridad laboral, la sostenibilidad empresarial y el cumplimiento de sus obligaciones legales.

CAPÍTULO V

5 Recomendaciones

Se recomienda de manera prioritaria que las Administradoras de Riesgos Laborales con presencia en Ocaña intensifiquen y diversifiquen sus estrategias de acompañamiento técnico dirigidas al sector microempresarial, transformando las jornadas informativas esporádicas en procesos continuos, personalizados y con seguimiento verificable que permitan a cada microempresa avanzar progresivamente en los siete estándares mínimos exigibles según la Resolución 0312 de 2019. De igual manera, se recomienda que la Alcaldía Municipal, en articulación con el Ministerio del Trabajo y las ARL, diseñe un programa territorial de formalización del SG-SST que contemple visitas técnicas periódicas, asistencia documental gratuita y mecanismos de reconocimiento público para las empresas que avancen en su

cumplimiento. En este marco, la Guía Práctica para la Implementación del SG-SST en Microempresas del Municipio de Ocaña, desarrollada como producto del presente proyecto, constituye un insumo técnico complementario que puede ser incorporado dentro de estas estrategias institucionales, dado que su contenido fue diseñado específicamente a partir del diagnóstico real de las 25 empresas evaluadas, con lenguaje accesible y ejemplos contextualizados a los sectores económicos locales.

Una recomendación estratégicamente viable que emerge de los hallazgos es la implementación del modelo de responsable mancomunado del SG-SST, propuesta surgida espontáneamente de uno de los empresarios encuestados, que consiste en la contratación compartida de un profesional en seguridad y salud en el trabajo por parte de un grupo de microempresas de sectores similares o geográficamente cercanas, distribuyendo los costos del servicio entre varias organizaciones y haciendo económicamente viable el acceso a asesoría especializada. Este modelo requeriría la articulación entre agremiaciones empresariales locales, Cajas de Compensación Familiar, ARL e instituciones de educación superior, las cuales podrían actuar como facilitadoras a través de sus programas de extensión, y debe contemplar mecanismos de asignación equitativa de costos, protocolos de visita diferenciados por sector y sistemas de registro compartido que faciliten la documentación del SG-SST en cada organización participante.

Ante el hallazgo de que 13 de las 25 microempresas evaluadas no han recibido ningún tipo de capacitación formal en SST, se recomienda que las instituciones educativas del municipio desarrollen estrategias de formación continua en modalidades flexibles que incluyan jornadas en horario no laboral, formación virtual y capacitaciones certificadas, respondiendo así a las preferencias identificadas en la encuesta. Los contenidos deben superar la divulgación normativa

general y enfocarse en competencias prácticas específicas para cada actividad económica, como la identificación de riesgos en salones de belleza, la gestión de químicos en ferreterías o las condiciones ergonómicas en negocios de alimentos, pues es esta pertinencia contextual la que transforma la formación en herramienta de cambio organizacional real y sostenido.

Frente al subregistro sistemático de accidentes laborales identificado, se recomienda diseñar una estrategia que aborde simultáneamente la dimensión técnica y la dimensión cultural del fenómeno. En lo técnico, el material divulgativo del proyecto debe incluir un módulo específico sobre la definición legal de accidente de trabajo según el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, los procedimientos de reporte ante la ARL, los formatos mínimos de registro y las responsabilidades legales de las partes, dotando a empresarios y trabajadores de los criterios necesarios para gestionar adecuadamente los eventos laborales. En lo cultural, deben desarrollarse acciones de sensibilización que aborden explícitamente el subregistro por presión laboral, enfatizando que el reporte de un accidente es un derecho del trabajador protegido por la normativa colombiana y una obligación del empleador, cuyo incumplimiento genera consecuencias legales más graves que el reconocimiento transparente del evento, contribuyendo así a construir relaciones laborales más equitativas y seguras en el tejido microempresarial de Ocaña.

Referencias

- Álvarez, D., Araque, E., & Jiménez, K. (2022). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, MiPymes de Sincelejo, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 24(2), 178-184.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932022000200178
- Arellano, J. L., et al. (2024). La norma ISO 45001 y su relación con la ley de seguridad y salud en Venezuela. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(2), 205-225.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212024000200018
- Arévalo Ascanio, J. G., Bayona Trillos, R. A., y Villa Enciso, E. M. (2017). Implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, bajo los requisitos del Decreto 1072 de 2015 en empresas del sector metalmeccánico de la ciudad de Bucaramanga. *Signos*, 9(1), 85–100. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2017.0001.05>
- Arboleda Posada, G. I., y López Ríos, J. F. (2018). Condiciones de trabajo y salud de trabajadores de la salud en una institución pública de Medellín, Colombia. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(34), 1–14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-34.ctst>
- Banco de la República. (2025). Nueva evidencia sobre la informalidad laboral y empresarial en Colombia (Documento ESPE 108). <https://investiga.banrep.gov.co/es/espe/espe108>
- Cerro, V., Torres, I., & Nova, V. (2020). Gestión para la implementación del SG-SST en empresas de menos de cinco empleados en Puerto Boyacá. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

- https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10318/2/UVDTE.RLA_CerroVictor-TorresIvonne-NovaViviana_2020.pdf
- Correa Chaparro, C. G. (2022). Sistema integrado de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Ecoe Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2022/11/9789585035157-9789585035164-Sistema-integrado-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-1ra-edicion-ecoe-ediciones-contenido.pdf>
- Cárdenas-Arévalo, L., Ortiz-Salazar, J., & Ramírez-García, M. (2023). Sector microempresarial vulnerable ante el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Revista de Salud Pública*, 25(2), 647–660.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312023000200647
- Dinámica de creación de empresas en Colombia, Comfecamaras. (2023). <https://confecamaras.org.co/>. <https://confecamaras.org.co/wp-content/uploads/2025/08/dinamica-de-creacion-de-empresas-en-colombia-op2-web.pdf>
- El Tiempo, R. E. (1993, 5 noviembre). TRAGEDIA INAUGURÓ AL GUAVIO. *El Tiempo*.
<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-255352>
- Federación de Aseguradores Colombianos, Fasecolda. (2025). Cifras de siniestralidad laboral en Colombia – Fasecolda- Consejo Colombiano de Seguridad. CCS.
<https://ccs.org.co/observatorio/Home/fasecolda>
- Gonzales, J. S., & Llanes, M. C. (2024). Una mirada a las MiPymes en Colombia. BBVA.
https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2024/02/202401_MiPymes_Colombia-1.pdf
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.

- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 14(1), 38-42.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3413344>
- Maldonado-Suárez, N., y Santoyo-Telles, F. (2024). Validez de contenido por juicio de expertos: Integración cuantitativa y cualitativa en la construcción de instrumentos de medición. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 17(2), 1–19.
<https://doi.org/10.1344/reire.46238>
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2019). Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Ministerio del Trabajo.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Rodríguez Rojas, Y. L., y Molano Velandia, J. H. (2012). Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. *Revista Udeca Actualidad y Divulgación Científica*, 15(1), 119–128. <https://doi.org/10.31910/rudca.v15.n1.2012.808>
- Rueda, J. A., et al. (2017). Las empresas de Norte de Santander y su perspectiva acerca de la seguridad y salud en el trabajo. *Innova*, 3(1), 45-62.
<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2755>
- Sintraelecol. (2010, 26 julio). Se conmemoran 27 años de tragedia del Guavio.
<https://sintraelecol.org/noticias/nacional/1788-se-conmemoran-27-anos-de-tragedia-del-guavio>
- Torres, J. A. (2019). Gestión de las PYME: Una oportunidad responsable ante el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Empresarial & Laboral*, 1-6.

<https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/gestion-pyme-oportunidad-responsable-sistema-seguridad-salud-trabajo/>

Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. (2023). Seguridad y salud en el trabajo:

Estudios locales Norte de Santander. Repositorio Institucional UFPaso.

<https://repositorioinstitucional.ufpso.edu.co/bitstream/handle/20.500.14167/3590/Libro%20Seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo.pdf>

Vélez, C. M., et al. (2021). Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas en

Itagüí, Antioquia. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(11), e00175320.

<https://doi.org/10.1590/0102-311X00175320>

Anexos

Anexo 1. Validación de instrumentos



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN POR EL EXPERTO

Apreciado(a) Evaluador(a),

De manera especial solicitamos su apoyo en la revisión y análisis de la herramienta elaborada para la investigación titulada: "Análisis del nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en microempresas del municipio de Ocaña, Norte de Santander, conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, clasificadas en niveles de riesgo I, II y III", con la finalidad de determinar su validez.

El contenido y pertinencia de esta herramienta se justifica conforme al objetivo específico número 2 de la investigación, el cual es: "Identificar, mediante un análisis DOFA y la aplicación de una encuesta semiestructurada, las principales barreras económicas, técnicas y administrativas que enfrentan las microempresas del municipio de Ocaña para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)." Información que se va a indagar a través de una encuesta semiestructurada.

A continuación, se le presenta un formato en donde usted podrá hacer las observaciones que consideré pertinentes, así mismo emitir su concepto de validez.

Por último, le agradecemos diligenciar la carta de constancia de aprobación con sus datos y firma correspondiente, la cual será usada como evidencia del proceso antes mencionado.

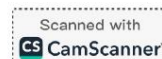
Cordialmente,

Juan David B.B.

Juan David Barranco Ballesteros.

Estudiante ASST.

ID: 901566



PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos	Dina Vanessa Morales Carrillo
Cedula de Ciudadanía	65719778
Título de pregrado	Fisioterapeuta
Título de Postgrado	Especialista en seguridad y salud en el trabajo
Empresa donde labora	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Cargo desempeñado	Instructor seguridad y salud en el trabajo
Correo Electrónico	dvmorales@sena.edu.co
Fecha de diligenciamiento	12 de marzo 2026

JUICIO DEL EXPERTO

Señale con una X su respuesta, y justifique en caso de ser necesario.

ITEMS	CRITERIO		OBSERVACIONES
¿Considera que los ítems seleccionados en la encuesta se encuentran acorde con el objetivo planteado?	Suficiente	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Medianamente suficiente	<input type="checkbox"/>	
	Insuficiente	<input type="checkbox"/>	
¿Considera que la redacción de los ítems seleccionados para la encuesta es?	Suficiente	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Medianamente suficiente	<input type="checkbox"/>	
	Insuficiente	<input type="checkbox"/>	
¿Considera que la secuencia de los ítems seleccionados en la encuesta es?	Suficiente	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Medianamente suficiente	<input type="checkbox"/>	
	Insuficiente	<input type="checkbox"/>	

Considera que el I instrumento diseñado es válido Si: X No:

Observaciones: _____

Firma.



Licencia SST: 6127

Fecha de expedición: 11/07/2019



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN POR EL EXPERTO

Apreciado(a) Evaluador(a),

De manera especial solicitamos su apoyo en la revisión y análisis de la herramienta elaborada para la investigación titulada: "Análisis del nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en microempresas del municipio de Ocaña, Norte de Santander, conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, clasificadas en niveles de riesgo I, II y III", con la finalidad de determinar su validez.

El contenido y pertinencia de esta herramienta se justifica conforme al objetivo específico número 2 de la investigación, el cual es: "Identificar, mediante un análisis DOFA y la aplicación de una encuesta semiestructurada, las principales barreras económicas, técnicas y administrativas que enfrentan las microempresas del municipio de Ocaña para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)." Información que se va a indagar a través de una encuesta semiestructurada.

A continuación, se le presenta un formato en donde usted podrá hacer las observaciones que consideré pertinentes, así mismo emitir su concepto de validez.

Por último, le agradecemos diligenciar la carta de constancia de aprobación con sus datos y firma correspondiente, la cual será usada como evidencia del proceso antes mencionado.

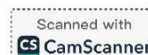
Cordialmente,

Juan David B.B.

Juan David Barranco Ballesteros.

Estudiante ASST.

ID: 901566



PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos	PAOLA KARIME MANCILLA ECHEVERRY
Cedula de Ciudadanía	37396847
Título de pregrado	BIÓLOGA
Título de Postgrado	ESPECIALISTA EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, MAGISTER EN INGENIERÍA AMBIENTAL.
Empresa donde labora	UNIMINUTO
Cargo desempeñado	Líder Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Correo Electrónico	paolamancilla@gmail.com
Fecha de diligenciamiento	12 de marzo 2026

JUICIO DEL EXPERTO

Señale con una X su respuesta, y justifique en caso de ser necesario.

ITEMS	CRITERIO		OBSERVACIONES
¿Considera que los ítems seleccionados en la encuesta se encuentran acorde con el objetivo planteado?	Suficiente	X	
	Medianamente suficiente		
	Insuficiente		
¿Considera que la redacción de los ítems seleccionados para la encuesta es?	Suficiente	X	
	Medianamente suficiente		
	Insuficiente		
¿Considera que la secuencia de los ítems seleccionados en la encuesta es?	Suficiente	X	
	Medianamente suficiente		
	Insuficiente		

Considera que el I instrumento diseñado es válido Si: X No:

Observaciones: _____

Firma.



Licencia SST: RESOLUCION 002816 DEL 2.018

Fecha de expedición: 27 DE JULIO DEL 2018



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN POR EL EXPERTO

Apreciado(a) Evaluador(a),

De manera especial solicitamos su apoyo en la revisión y análisis de la herramienta elaborada para la investigación titulada: "Análisis del nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en microempresas del municipio de Ocaña, Norte de Santander, conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, clasificadas en niveles de riesgo I, II y III", con la finalidad de determinar su validez.

El contenido y pertinencia de esta herramienta se justifica conforme al objetivo específico número 2 de la investigación, el cual es: "Identificar, mediante un análisis DOFA y la aplicación de una encuesta semiestructurada, las principales barreras económicas, técnicas y administrativas que enfrentan las microempresas del municipio de Ocaña para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)." Información que se va a indagar a través de una encuesta semiestructurada.

A continuación, se le presenta un formato en donde usted podrá hacer las observaciones que consideré pertinentes, así mismo emitir su concepto de validez.

Por último, le agradecemos diligenciar la carta de constancia de aprobación con sus datos y firma correspondiente, la cual será usada como evidencia del proceso antes mencionado.

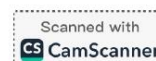
Cordialmente,

Juan David B.B.

Juan David Barranco Ballesteros.

Estudiante ASST.

ID: 901566



PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos	Juan Carlos Calderón
Cedula de Ciudadanía	13276752
Título de pregrado	Ingeniero Industrial
Título de Postgrado	Especialista en Gerencia Publica Magister en sistemas integrados de gestión de la prevención de riesgos laborales, la calidad el medio ambiente y la responsabilidad social corporativa
Empresa donde labora	Uniminuto
Cargo desempeñado	Docente Postgrados
Correo Electrónico	juan.calderon.ca@uniminuto.edu
Fecha de diligenciamiento	12 de marzo 2026

JUICIO DEL EXPERTO

Señale con una X su respuesta, y justifique en caso de ser necesario.

ITEMS	CRITERIO		OBSERVACIONES
¿Considera que los ítems seleccionados en la encuesta se encuentran acorde con el objetivo planteado?	Suficiente	X	
	Medianamente suficiente		
	Insuficiente		
¿Considera que la redacción de los ítems seleccionados para la encuesta es?	Suficiente	X	
	Medianamente suficiente		
	Insuficiente		
¿Considera que la secuencia de los ítems seleccionados en la encuesta es?	Suficiente	X	
	Medianamente suficiente		
	Insuficiente		

Considera que el I instrumento diseñado es válido Si: X No:

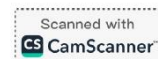
Observaciones: _____

Firma.

Juan Carlos Calderón

Licencia SST: 1075

Fecha de expedición: 19/03/2019



Anexo 2. Encuesta Semiestructurada

ENCUESTA SEMIESTRUCTURADA.

Diagnóstico de implementación del SG – SST en Mipymes

(Ocaña, Norte de Santander - Colombia)

Objetivo: Conocer la realidad de las micro y pequeñas empresas de Ocaña en relación con la seguridad y salud en el trabajo, identificando sus conocimientos, necesidades y retos, para fortalecer el bienestar de los trabajadores y promover espacios laborales más seguros y saludables.

Estimado empresario/a: Esta encuesta tiene un propósito académico e informativo. Su participación es voluntaria y la información suministrada será tratada de forma confidencial.

Datos generales

Nombre de la empresa (opcional): _____

Actividad económica: _____ Años de la Empresa: _____

Número de trabajadores: _____ Fecha: _____

Nivel de riesgo ARL: I II III

1. ¿Ha escuchado hablar o tiene alguna idea de que es el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y su importancia, dentro de las empresas?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Sí, conozco el tema con claridad | <input type="checkbox"/> He escuchado sobre el tema, pero no tengo claridad |
| <input type="checkbox"/> He recibido poca información sobre el tema | <input type="checkbox"/> No he recibido información al respecto |

2. ¿Cuenta su empresa con recursos económicos y humanos para realizar actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo?

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Sí, contamos con los recursos suficientes | <input type="checkbox"/> Contamos con algunos recursos, pero son limitados | <input type="checkbox"/> No contamos con recursos para este proceso |
|--|--|---|

¿Cuál considera que es el principal obstáculo en este sentido?

3. ¿Su empresa ha contado con el apoyo o la orientación de alguna entidad externa para recibir asesoría en seguridad y salud en el trabajo?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Sí, hemos recibido acompañamiento continuo y ha sido de gran utilidad | <input type="checkbox"/> No hemos recibido ningún tipo de apoyo o acompañamiento externo |
| <input type="checkbox"/> Sí, hemos recibido alguna orientación, pero no ha sido suficiente para nuestras necesidades | <input type="checkbox"/> No sabíamos que podíamos acceder a este tipo de orientación o acompañamiento |
| <input type="checkbox"/> Hemos buscado apoyo, pero no hemos obtenido respuesta o no sabíamos a quién acudir | <input type="checkbox"/> No hemos necesitado apoyo externo, lo hemos manejado de manera interna |

4. ¿En su empresa se conocen los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores cuando realizan sus tareas o labores diarias?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Sí, los trabajadores conocen los riesgos a los que están expuestos. | <input type="checkbox"/> Hemos identificado algunos peligros, pero no se tiene ningún documento donde estén registrados |
| <input type="checkbox"/> Se le mencionan los riesgos a los trabajadores, pero no están registrados | |

Sabemos que existen riesgos, pero no hemos realizado ningún proceso formal de identificación

No se conocen cuáles son los riesgos que se tiene dentro de nuestro lugar de trabajo.

¿Estaría dispuesto/a recibir orientación para identificar los riesgos a los que se están expuestos en su lugar de trabajo? Sí No

5. ¿Usted o sus trabajadores han recibido alguna vez información, formación o capacitación sobre cómo trabajar de manera segura y cuidar su salud dentro de su lugar de trabajo?

Sí, recibimos capacitación de manera regular y programada

Hemos recibido información básica, pero no una capacitación formal

Sí, pero ha sido de manera ocasional o esporádica

No hemos recibido ningún tipo de capacitación o formación en este tema

Solo algunos trabajadores han recibido capacitación, no todo el equipo

No sabía que esto era necesario o que existían este tipo de capacitaciones

6. ¿En su empresa o lugar de trabajo, usted o alguno de sus colaboradores ha sufrido algún accidente, percance o situación que haya afectado su salud o integridad física mientras realizaba sus labores?

No, nunca ha ocurrido ningún accidente o situación de este tipo

Sí, ha ocurrido más de un accidente o incidente en el período

Sí, ha ocurrido algún accidente o percance leve

No estoy seguro/a si lo que ocurrió puede considerarse un accidente de trabajo

Sí, ha ocurrido un accidente o situación que requirió atención médica

7. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿qué consecuencias o impacto tuvo ese accidente o percance para su empresa?

- El trabajador requirió atención médica y tuvo que ausentarse temporalmente de sus labores
- El trabajador continuó trabajando normalmente, el percance no afectó su desempeño
- Se generaron gastos adicionales para la empresa a causa del accidente
- El accidente afectó el ambiente laboral o generó preocupación entre los demás trabajadores
- Se paralizaron temporalmente algunas actividades o procesos de la empresa
- El trabajador quedó con alguna limitación física para realizar sus tareas habituales
- El percance no tuvo mayores consecuencias para la empresa ni para el trabajador

8. Desde su experiencia como empresario/a, ¿cuáles cree usted que son las razones por las cuales las microempresas no logran implementar el SG-SST? (Puede seleccionar varias)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Falta de información clara y accesible | <input type="checkbox"/> Complejidad de la documentación requerida |
| <input type="checkbox"/> Costos elevados del proceso | <input type="checkbox"/> Ausencia de acompañamiento por parte de las entidades competentes |
| <input type="checkbox"/> Falta de tiempo por el día a día del negocio | <input type="checkbox"/> Otra: _____ |

9. ¿Qué lo motivaría a usted o a su empresa a avanzar más activamente en la implementación del SG-SST?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Recibir asesoría gratuita o de bajo costo | <input type="checkbox"/> Conocer los beneficios directos para la empresa y sus trabajadores |
| <input type="checkbox"/> Contar con guías o materiales sencillos y adaptados al tamaño de la empresa | <input type="checkbox"/> Reducir el riesgo de sanciones o multas |
| | <input type="checkbox"/> Otra: _____ |



10. ¿Estaría dispuesto/a participar en unas jornadas de capacitación , informativas y/o recibir material, que le permita implementar su SGSST? (Puede seleccionar varias)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Sí, totalmente de acuerdo | <input type="checkbox"/> Me gustaría únicamente recibir material |
| <input type="checkbox"/> Me interesa, pero dependería de la disponibilidad de tiempo | (guías, formatos, instructivos) para revisar por mi cuenta |
| <input type="checkbox"/> Por el momento no podría participar | <input type="checkbox"/> Participaría si la capacitación es gratuita |
| <input type="checkbox"/> Podría participar si las jornadas son virtuales | <input type="checkbox"/> Participaría si la capacitación es certificada |
| <input type="checkbox"/> Participaría en las jornadas de horario no laboral | <input type="checkbox"/> No estoy interesado/a en recibir información sobre SGSST en este momento |

Gracias por su tiempo y disposición. Su aporte es fundamental para construir herramientas que realmente respondan a las necesidades de los empresarios de Ocaña

Anexo 3. Revisión de los 7 Estándares Mínimos

Enlace de Anexos: https://drive.google.com/drive/folders/1m54FOJeJIW0tn2P84qv0PZOj9UQgp6YR?usp=drive_link

		Análisis del cumplimiento en la Normatividad Mínima Legal Vigente para Empresas Mipymes Menores a 10 trabajadores				 UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios Educación de calidad al alcance de todos		
		Evaluación de Los Estándares Mínimos de Cumplimiento Resolución 0312 de 2019						
		Ocaña - Norte de Santander						
N°	ITEMS	Valor	CRITERIOS		Valor	Modo de verificación	Cumplimiento	Porcentaje
1	Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	15%	1	Formación académica en SST: La persona responsable del SG-SST es, al menos, técnico, tecnólogo, profesional o profesional con posgrado en SST o áreas afines	3,75%	Constatar el Título Profesional de la Persona asignada,	Cumple	15%
			2	Licencia vigente en SST: Licencia SST activa y no vencida emitida por autoridad competente.	3,75%	Presentación de la Licencia Profesional en seguridad y salud en el Trabajo	Cumple	
			3	Experiencia laboral certificada: Mínimo 1 año experiencia SST certificada por empresas/entidades anteriores.	3,75%	Verificación de los años de Experiencia	Cumple	
			4	Curso virtual 50 horas aprobado: Certificado de aprobación del curso virtual obligatorio de 50 horas en SST.	3,75%	Comprobante de aprobación de Curso obligatorio de 50 horas en SST.	Cumple	
2	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	15%	5	Afiliación completa a Salud (EPS)	3,75%	Certificado EPS vigente y listado del 100% trabajadores afiliados	Cumple	15%
			6	Afiliación completa a Pensiones	3,75%	Certificado Fondo Pensiones vigente y cobertura 100% plantilla	Cumple	
			7	Afiliación completa a ARL	3,75%	Comprobantes pago últimos 3 meses y Certificado PIA sin moras	Cumple	
			8	Pagos de aportes al día	3,75%	Comprobante de aprobación de Curso obligatorio de 50 horas en SST.	Cumple	
3	Capacitación en SST	15%	9	Programa de capacitación elaborado	3,75%	Documento con plan anual : temas, fechas, duración, responsables, trabajadores participantes	Cumple	15%
			10	Ejecución de actividades de capacitación	3,75%	Registros de asistencia firmada (últimos 3 a 6 meses) y las constancias de capacitación	Cumple	
			11	Contenido sobre peligros y riesgos prioritarios	3,75%	Temas de capacitación coinciden con matriz de riesgos de la empresa	Cumple	
			12	Cobertura de medidas prevención y control	3,75%	Evidencia que se enseñaron medidas correctivas (uso EPP, procedimientos seguros, controles específicos)	Cumple	

4	Plan Anual de Trabajo	15%	13	Existencia documento Plan anual	3,75%	Documento escrito titulado "Plan Anual de Trabajo SG-SST" con fecha anual	Cumple	15%
			14	Firma empleador	3,75%	Firma manuscrita legible del dueño con nombre, cédula y cargo	Cumple	
			15	Elementos mínimos (objetivos, metas, resp., recursos, cronograma)	3,75%	Incluye objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual	Cumple	
			16	Avance ejecución según cronograma	3,75%	Actividades planeadas responden a peligros y riesgos identificados en matriz	Cumple	
5	Evaluaciones médicas ocupacionales	15%	17	Evaluaciones médicas realizadas	3,75%	Historia clínica ocupacional completa para cada trabajador (ingreso, periódica o retiro)	Cumple	15%
			18	Cobertura 100% trabajadores	3,75%	Constancias médicas para todos los trabajadores activos (sin excepciones)	Cumple	
			19	Alineación con normatividad vigente	3,75%	Realizadas por IPS autorizada y periodicidad según riesgos (anual, bianual, etc.)	Cumple	
			20	Coherencia con peligros y riesgos de la empresa	3,75%	Exámenes específicos según matriz riesgos	Cumple	
6	Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos	15%	21	Identificación de peligros realizada	3,75%	Esta documentada de peligros por puesto/área (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, mecánicos)	Cumple	15%
			22	Evaluación y valoración de riesgos	3,75%	Matriz de riesgos completada (probabilidad x severidad = nivel riesgo: bajo/medio/alto)	Cumple	
			23	Cobertura completa empresa	3,75%	Todos los puestos de trabajo y procesos incluidos en identificación y matriz	Cumple	
			24	Acompañamiento ARL documentado	3,75%	Acta de visita técnica ARL o constancia de acompañamiento en identificación/evaluación	Cumple	
7	Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	10%	25	Planes de acción por riesgos priorizados	2,50%	Documento con medidas específicas por riesgo alto/medio (responsable, plazo, recursos)	Cumple	10%
			26	Ejecución de medidas implementadas	2,50%	Evidencia física: EPP entregado, señalización instalada, procedimientos aplicados	Cumple	
			27	Cobertura riesgos identificados	2,50%	Medidas responden a todos los riesgos de la matriz (alto/medio/bajo priorizados)	Cumple	
			28	Seguimiento y efectividad controles	2,50%	Registros inspección/verificación que controles funcionan (fotos, actas, reportes)	Cumple	
TOTAL ESTANDARES		100%	TOTAL CRITERIOS		100,00%	TOTAL CALIFICACIÓN		100%

Anexo 4. Evaluación De Estándares Mínimos 61 Estándares

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE		
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	JUSTIFICA			
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4 %)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5					
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			0,5				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			0,5				
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5			0,5				
			1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5				0,5	NO APLICA A LA ACTIVIDAD		
			1.1.6 Conformación COPASST	0,5				0,5	NO APLICA A LA ACTIVIDAD		
			1.1.7 Capacitación COPASST	0,5				0,5	NO APLICA A LA ACTIVIDAD		
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5				0,5	NO APLICA A LA ACTIVIDAD		
		Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6		2				
			1.2.2 Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2			2				
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas		2			2					
	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	15			1	NO APLICA A LA ACTIVIDAD		
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1				1	NO APLICA A LA ACTIVIDAD		
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1					1		NO APLICA A LA ACTIVIDAD
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2				2			
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2				2			
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1				1			
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2				2			
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1					1		NO APLICA A LA ACTIVIDAD
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1					1		NO APLICA A LA ACTIVIDAD
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2					2	NO APLICA A LA ACTIVIDAD		
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1				1	NO APLICA A LA ACTIVIDAD				

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de Salud	1	9			1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD	
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1				1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1				1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD	
			3.1.4 Realización de los evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador	1				1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1				1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1				1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1				1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD	
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1				1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD	
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1				1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD	
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2				
			3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	2				2	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD	
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales	1				1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD	
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6				1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD
			3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1					1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD
			3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1					1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD
			3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1					1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD
			3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1					1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD
			3.3.6 Medición del ausentismo por causa medica	1					1	NO ALICIA A LA ACTIVIDAD

II. HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15			4	NO ALICA A LA ACTIVIDAD	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4				4	NO ALICA A LA ACTIVIDAD	
			4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	3				3	NO ALICA A LA ACTIVIDAD	
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4				4	NO ALICA A LA ACTIVIDAD	
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5	15		2,5			
			4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5			2,5			
			4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			2,5			
			4.2.4 Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.	2,5				2,5	NO ALICA A LA ACTIVIDAD	
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		2,5				2,5	NO ALICA A LA ACTIVIDAD		
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		2,5			2,5				
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	10		5			
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5				5	NO ALICA A LA ACTIVIDAD	
	III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5			1,25	NO ALICA A LA ACTIVIDAD
				6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25				1,25	NO ALICA A LA ACTIVIDAD
6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría				1,25				1,25	NO ALICA A LA ACTIVIDAD	
6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST				1,25				1,25	NO ALICA A LA ACTIVIDAD	

IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	10			2,5	NO APLICA A LA ACTIVIDAD
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5				2,5	NO APLICA A LA ACTIVIDAD
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5				2,5	NO APLICA A LA ACTIVIDAD
			7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5				2,5	NO APLICA A LA ACTIVIDAD
			TOTALES			100	2,5	29,5	68
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST				
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:									



6. Guía Práctica Para La Implementación Del Sistema De Gestión, SG-SST

GUIA PRACTICA PARA LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Resolución 0312 de 2019 | Los 7 Estándares Mínimos para Microempresas

Municipio de Ocaña, Norte de Santander

Guía dirigida a empresarios, trabajadores y público en general

UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios Ocaña | 2026



Desarrollada Por

Juan David Barranco Ballesteros

EMPRESARIOS

Esta guía te enseñara de forma sencilla como proteger tu negocio, cumplir la ley y cuidar a tu equipo de trabajo paso a paso.



TRABAJADORES

Conoce tus derechos, los riesgos a los que estas expuesto y como exigir condiciones de trabajo seguras en tu empresa.



PUBLICO GENERAL

Entiende por qué la seguridad laboral es un tema que nos afecta a todos y como contribuir a una cultura preventiva.



¿Por Que Leer Esta Guia?

Una investigación realizada en 2026 en 25 microempresas del municipio de Ocaña, Norte de Santander en comercio de peluquerías, barberías, ferreterías, talleres de mecánica, panaderías, farmacias, veterinarias, tiendas de moda y negocios de comida; revelo una realidad alarmante donde el nivel de cumplimiento promedio del SG-SST en estas empresas es de apenas el 16,11%. Esto significa que más del 83% de las obligaciones mínimas en seguridad laboral NO se están cumpliendo. Esta guía nació de esa investigación, con el único propósito de ayudarte a cambiar esa realidad de forma práctica, sencilla y gratuita.

Lo Que Encontramos

- Solo 1 de cada 6 empresas cumplía los estándares
- 52% de trabajadores sin capacitación formal en SST
- Ninguna empresa reporto accidentes laborales (subregistro)
- 12 empresas nunca recibieron asesoría de la ARL
- Empresas 5 y 24 con 0% de cumplimiento

Lo Que Deberías Tener

- ✓ Responsable del SG-designado
- ✓ Todos los trabajadores afiliados a seguridad social
- ✓ Al menos 1 capacitación anual documentada
- ✓ Plan anual de trabajo elaborado
- ✓ Matriz de peligros actualizada





Dato Clave: El Costo De No Cumplir Es Mayor Que El Costo De Cumplir

Según el Ministerio del Trabajo, las sanciones por incumplimiento del SG-SST pueden llegar hasta 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLMV). En 2026 esto equivale a aproximadamente \$1000 millones de pesos. Adicionalmente, si un trabajador sufre un accidente y la empresa no tiene implementado el SG-SST, el empleador puede ser declarado responsable civil y penalmente de los daños ocasionados. Cumplir el SG-SST cuesta mucho menos que las consecuencias de no hacerlo.

El Marco Legal: Las Normas Que Debes Conocer



En Colombia, la seguridad y salud en el trabajo está regulada por un conjunto de normas que todo empleador debe conocer y cumplir. A continuación, se presentan las más importantes para las microempresas:

Ley 9 de 1979

Código Sanitario Nacional. Establece las normas básicas de salud ocupacional en Colombia. Es la norma madre de toda la legislación en seguridad laboral del país.

Ley 1562 de 2012

Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales. Define conceptos clave como accidente de trabajo, enfermedad laboral y establece las obligaciones de empleadores y trabajadores frente al sistema.

Decreto 1072 de 2015

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Compila toda la normativa laboral colombiana en un solo documento. El capítulo 6 del título 4 contiene los requisitos del SG-SST para todas las empresas.

Resolución 0312 de 2019

Define los estándares mínimos del SG-SST según el tamaño y nivel de riesgo de la empresa. Para microempresas de riesgo I, II y III establece 7 estándares mínimos de obligatorio cumplimiento. **ES LA NORMA PRINCIPAL DE ESTA GUIA.**

Ley 1010 de 2006

Define y regula el acoso laboral en Colombia. Toda empresa debe tener un mecanismo de prevención del acoso laboral, independientemente de su tamaño.

Resolución 2400 de 1979

Estatuto de Seguridad Industrial. Establece disposiciones sobre higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

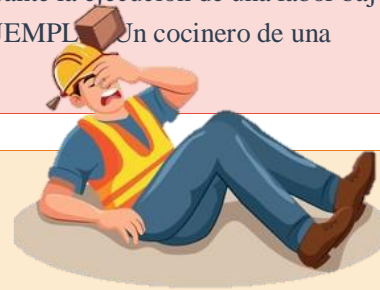
Glosario Esencial: Términos Que Debes Dominar

Conocer el significado exacto de estos términos es fundamental para implementar correctamente el SG-SST en tu empresa. Compártelos con tu equipo.



ACCIDENTE DE TRABAJO

Todo suceso repentino que ocurra con causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o la muerte. También se considera accidente de trabajo el que se produzca durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. (Ley 1562/2012, Art.3). EJEMPLO: Un cocinero de una panadería que sufre una quemadura con el horno mientras prepara pan.



INCIDENTE DE TRABAJO

Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. EJEMPLO: Un mecánico que resbala en el taller, pero logra sostenerse y no cae. Si no se reporta, la próxima vez podría haber una caída grave.

ACTO INSEGURO

Toda acción u omisión del trabajador que puede causar o contribuir a que ocurra un accidente o incidente de trabajo. Los actos inseguros son errores humanos que incrementan el riesgo.

Ejemplos: No usar guantes al manejar sustancias químicas, no usar casco en una obra, usar el teléfono celular mientras se opera maquinaria, trabajar bajo efectos del alcohol, realizar reparaciones eléctricas sin desconectar la corriente.

CONDICION INSEGURA

Cualquier situación o característica física o ambiental previsible que se desvíe de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, una enfermedad laboral o fatiga al trabajador. EJEMPLOS: Pisos húmedos sin señalización, cables eléctricos sin canaleta, extintores vencidos, mala iluminación, herramientas en mal estado, ausencia de salidas de emergencia señalizadas.

PELIGRO

Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Un peligro existe, aunque no haya nadie presente; es la condición potencial. EJEMPLO: El gas natural en una panadería es un peligro permanente, este o no activo el horno.



RIESGO

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

Riesgo = Probabilidad x Consecuencia.

Ejemplo: Si en el salón de belleza se usan productos químicos sin ventilación (alta probabilidad de exposición) y estos pueden causar daños respiratorios graves (alta consecuencia), el nivel de riesgo es ALTO y requiere acción inmediata.

POLITICA DE SST

Declaración formal escrita y firmada por el representante legal de la empresa, en la que se expresa el compromiso de la organización con la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Debe incluir: el compromiso de cumplir la normativa, la asignación de recursos, la participación de los trabajadores y el compromiso de mejora continua.



MATRIZ IPEVR

Herramienta sistemática para identificar los peligros presentes en el lugar de trabajo, evaluar la probabilidad y consecuencia de que se materialicen, valorar el nivel de riesgo resultante y definir las medidas de intervención o control necesarias. IPEVR significa: Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos.

ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL (EPP)

Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona. NO eliminan el peligro, solo protegen al trabajador de sus efectos. Deben ser el último recurso de control.

EJEMPLOS: casco, guantes de nitrilo, gafas de seguridad, tapabocas N95, botas con punta de acero, petos, protectores auditivos.



ENFERMEDAD LABORAL

Es aquella que es causada como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ley 1562/2012, Art.4). **EJEMPLO:** Problemas de columna en un peluquero por trabajar de pie durante muchas horas sin ergonomía adecuada; problemas respiratorios en un mecánico por inhalar vapores de combustible.

ARL, ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES

Entidad aseguradora que tiene la obligación de afiliar a los trabajadores, prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, y prestar la atención médica requerida ante un accidente. Además, DEBE brindar asesoría técnica GRATUITA para la implementación del SG-SST. Ejemplos en Colombia: Positiva, SURA, Colmena, Axa Colpatria, Liberty.

COPASST

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es obligatorio en empresas con 10 o más trabajadores. En empresas con menos de 10 trabajadores se designa en cambio un Vigía de SST, que es UNA persona responsable de las funciones del COPASST.

ESTANDAR 1: Asignación De Persona Que Diseña e Implementa El SG-SST

MARCO NORMATIVO QUE LO RIGE

Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.8 y Resolución 0312 de 2019, Art. 3, Estándar 1.1.1. Toda empresa, sin importar su tamaño, debe contar con una persona designada formalmente para diseñar, implementar y hacer seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para microempresas con menos de 10 trabajadores, esta persona debe tener como mínimo el curso de 50 horas en SG-SST según los lineamientos del SENA o entidad autorizada.



¿Que Es Y En Que Consiste?

Este estándar exige que el empleador designe formalmente, mediante acto administrativo escrito (acta o resolución interna), a la persona que será responsable de liderar, coordinar, ejecutar y hacer seguimiento a todas las actividades del SG-SST en la empresa. En las microempresas, esta persona puede ser el mismo propietario, un administrador o un trabajador de confianza. Lo fundamental es que la persona sea capacitada y que su designación quede por escrito.

FUNCION PRINCIPAL DENTRO DE LA EMPRESA:

Garantizar que exista un responsable claro del sistema, que conozca las obligaciones normativas, que coordine las actividades de prevención, que gestione la documentación requerida, que reporte los accidentes a la ARL y que sirva como enlace entre la empresa, los trabajadores y las entidades de control.

¿COMO GENERAR EL CUMPLIMIENTO?

Identificar a la persona responsable

1

El empresario debe decidir quién va a liderar el SG-SST. Puede ser el mismo dueño, un administrador o un empleado de confianza. Esta persona debe tener disponibilidad de tiempo para dedicar a las actividades del sistema, conocimiento del negocio y sus riesgos, y actitud de liderazgo frente al equipo de trabajo.

Inscribir a la persona en el curso de 50 horas

2

La persona designada debe tomar el curso virtual de SG-SST de 50 horas. Este curso es ofrecido GRATUITAMENTE por el SENA a través de su plataforma virtual SofiaPlus (www.sophia.sena.edu.co). También puede tomarse con otras entidades autorizadas. Al finalizar el curso se recibe un certificado que debe guardarse como evidencia.



3

Elaborar el acto de designación

Una vez capacitada la persona, el representante legal debe elaborar un documento formal (puede ser una carta, acta o resolución interna) en el que se designe oficialmente al responsable del SG-SST.

Este documento debe incluir: nombre completo, cargo, fecha de designación, funciones asignadas y firma del representante legal.

4

Socializar la designación con los trabajadores

Todos los colaboradores deben conocer quién es el responsable del SG-SST en la empresa, a quien deben reportar los accidentes e incidentes, y cuáles son las funciones de esa persona. Esta socialización debe quedar registrada.

5

Actualizar el acto cuando sea necesario

Si la persona designada cambia de cargo, sale de la empresa o no puede continuar con el rol, se debe actualizar el acto de designación inmediatamente y garantizar que el reemplazante también cuente con la capacitación requerida.

EVIDENCIAS QUE DEBE TENER LA EMPRESA

Para demostrar el cumplimiento de este estándar ante una visita del Ministerio del Trabajo o de la ARL, la empresa debe contar con los siguientes documentos y registros:

- ✓ Certificado del curso de 50 horas en SG-SST de la persona designada (puede ser del SENA u otra entidad autorizada).
- ✓ Acto administrativo de designación firmado por el representante legal (carta, acta o resolución interna).
- ✓ Registro de socialización de la designación con los trabajadores (lista de asistencia con firmas).
- ✓ Hoja de vida de la persona designada que acredite la formación en SST.
- ✓ Cronograma de actividades del SG-SST elaborado y firmado por el responsable designado.

EJEMPLO PRACTICO PARA TU NEGOCIO:

En la Barbería Don Miguel' de Ocaña, el propietario Miguel toma el curso virtual gratuito de 50 horas del SENA. Al terminar, elabora una carta en la que se designa a sí mismo como responsable del SG-SST. Luego reúne a sus 3 barberos y les explica que él será quien coordine todo lo relacionado con la seguridad en el negocio. Guarda el certificado del SENA y la carta firmada en una carpeta. Con este paso, Don Miguel ya cumple el Estándar 1.



BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

- La empresa tiene un punto focal claro para la gestión preventiva.
- Se reducen los riesgos por ausencia de coordinación y supervisión.
- Facilita el cumplimiento de los demás estándares del sistema.
- Demuestra ante las autoridades el compromiso con la seguridad.
- Reduce la probabilidad de sanciones por incumplimiento normativo.
- Mejora la imagen de la empresa ante clientes, proveedores y entidades.

VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR

- Tienen a quien acudir ante dudas sobre seguridad laboral.
- Saben a quién reportar accidentes e incidentes.
- Sienten que la empresa se preocupa por su bienestar.
- Reciben orientación sobre los riesgos de su trabajo.
- Cuentan con un líder de prevención dentro de la organización.

CARACTERÍSTICAS E ITEMS CLAVE PARA TENER EN CUENTA

- ▶ **La designación DEBE ser por escrito; una designación verbal no es válida.**
- ▶ **En empresas de menos de 10 trabajadores puede ser el mismo dueño.**
- ▶ **La formación mínima requerida es el curso de 50 horas del SENA (gratuito).**
- ▶ **El responsable debe actualizar sus conocimientos periódicamente.**
- ▶ **Sus funciones deben estar claramente definidas en el documento de designación.**
- ▶ **La ARL puede apoyar en la formación y en la definición de funciones del responsable.**

ATENCIÓN: SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO



Según el Art. 91 del Decreto 1295 de 1994 y el Art. 13 de la Ley 1562 de 2012, el incumplimiento de las normas de SST puede generar multas de hasta 500 SMLMV. La no asignación de un responsable del SG-SST es una de las infracciones verificadas en las visitas del Ministerio del Trabajo y puede desencadenar un proceso administrativo sancionatorio contra el empleador.

ESTANDAR 2: AFILIACION AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

MARCO NORMATIVO QUE LO RIGE



Ley 100 de 1993 (Sistema General de Seguridad Social), Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.8, Resolución 0312 de 2019 Art. 3 Estándar 1.2.1. Todo empleador en Colombia tiene la obligación legal de afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral desde el primer día de trabajo, lo que incluye salud (EPS), pensión (Fondo de Pensiones) y riesgos laborales (ARL).

¿Qué Es Y En Que Consiste?

La afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral garantiza que ante cualquier contingencia — accidente, enfermedad, maternidad, vejez o muerte — el trabajador y su familia tengan protección económica y acceso a servicios de salud. Es la base de la protección laboral en Colombia. Para el empleador, la afiliación correcta y oportuna limita su responsabilidad ante eventos laborales y les da acceso a los servicios gratuitos de prevención de la ARL.

FUNCION PRINCIPAL DENTRO DE LA EMPRESA:

Garantizar que todos los trabajadores vinculados a la empresa cuenten con la protección del sistema de seguridad social, lo que incluye atención medica ante enfermedad o accidente, protección económica por incapacidad, y pensión de vejez o invalidez.

¿COMO GENERAR EL CUMPLIMIENTO?

1

Identificar los trabajadores a afiliar

Debes afiliar a **TODOS** los trabajadores con contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito, a tiempo completo o parcial, desde el primer día de trabajo. También debes verificar la situación de trabajadores independientes o por prestación de servicios, pues según el monto de sus honorarios pueden tener obligaciones de cotización.



2

Seleccionar EPS, AFP y ARL

El trabajador tiene derecho a elegir su EPS (entidad prestadora de salud) y su AFP (administradora de fondo de pensiones). El empleador puede seleccionar la ARL. Algunas ARL reconocidas en Colombia son: Positiva, SURA, Colmena, Axa Colpatria, Liberty Seguros. Cada una tiene diferentes tarifas y servicios; consulta con varias antes de decidir.

3

Realizar el proceso de afiliación

La afiliación se realiza ante cada entidad de manera separada: a la EPS mediante formulario de afiliación (disponible en la página web de cada EPS), a la AFP de la misma manera, y a la ARL mediante formulario de la entidad seleccionada. Este proceso puede realizarse en línea o presencialmente en las oficinas de cada entidad en Ocaña.

4

Calcular y pagar los aportes mensualmente

Los aportes a seguridad social se calculan sobre el salario base de cotización del trabajador. La cotización total es aproximadamente el 28-30% del salario: salud 12.5%, 8.5% empleador y 4% trabajador, pensión 16%, 12% empleador y 4% trabajador y la ARL según la clase de riesgo 0.522% a 6.960%

Los pagos se realizan mensualmente a través de la PILA ,
Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.



5

Conservar los comprobantes de pago

Guarda TODOS los comprobantes de pago de seguridad social. Ante una visita de inspección laboral o ante un accidente de trabajo, debes demostrar que los pagos están al día. El incumplimiento en los pagos puede generar intereses de mora y sanciones adicionales.

EVIDENCIAS QUE DEBE TENER LA EMPRESA

Para demostrar el cumplimiento de este estándar ante una visita del Ministerio del Trabajo o de la ARL, la empresa debe contar con los siguientes documentos y registros:

- ✓ Formularios de afiliación a EPS, AFP y ARL debidamente diligenciados y aceptados por las entidades.
- ✓ Comprobantes de pago de aportes a seguridad social de los últimos 3 meses (PILA).
- ✓ Certificados de afiliación vigentes expedidos por EPS, AFP y ARL de cada trabajador.
- ✓ Carnet de afiliación a la EPS de cada trabajador.
- ✓ Relación actualizada de todos los trabajadores con sus datos de afiliación.

EJEMPLO PRACTICO PARA TU NEGOCIO:

La panadería, Pan de Casa, tiene 4 empleados. La dueña, Doña Carmen, descubrió que solo 2 estaban afiliados a seguridad social. Inmediatamente afilio a los otros 2 trabajadores a EPS, AFP y ARL desde ese mismo mes. Ahora guarda mensualmente los comprobantes de pago de la PILA en una carpeta etiquetada. Si un trabajador sufre un accidente, la ARL cubre todos los gastos médicos y Doña Carmen no tiene que pagar nada de su bolsillo.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

- La empresa queda protegida legalmente ante accidentes laborales.
- La ARL asume los costos de atención medica ante accidentes.
- Se evitan sanciones económicas millonarias por no afiliación.
- La empresa accede a los servicios gratuitos de asesoría de la ARL.
- Se reduce el riesgo de demandas laborales por parte de trabajadores.
- Mejora el clima laboral y la confianza del equipo en la empresa.

VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR

- Acceso a atención medica completa ante enfermedad o accidente.
- Reconocimiento de incapacidades por accidente o enfermedad laboral.
- Protección de pensión de invalidez ante accidente grave.
- Acceso a rehabilitación profesional pagada por la ARL.
- Protección familiar en caso de muerte por accidente de trabajo.

CARACTERISTICAS E ITEMS CLAVE A TENER EN CUENTA

- ▶ La afiliación es obligatoria desde el PRIMER DIA de trabajo.
- ▶ Aplica para todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato.
- ▶ Los pagos deben realizarse mensualmente antes del día 10 del mes siguiente.
- ▶ La ARL debe ser informada de cualquier accidente en las 48 horas siguientes al evento.
- ▶ La tasa de cotización a la ARL depende de la clase de riesgo de la empresa.
- ▶ No afiliar a un trabajador es una infracción laboral grave verificable en visitas del Ministerio.

ATENCION: SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

La no afiliación o el pago tardío de aportes a seguridad social puede generar: multas del Ministerio del Trabajo hasta 500 SMLMV, intereses de mora del 1% mensual sobre los valores adeudados, responsabilidad directa del empleador por todos los gastos médicos y de rehabilitación del trabajador no afiliado, y responsabilidad civil y penal en caso de accidente grave o muerte del trabajador desprotegido.

Un solo accidente grave de un trabajador no afiliado puede llevar



a la quiebra de una microempresa.

ESTANDAR 3: CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



MARCO NORMATIVO QUE LO RIGE

Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.11, Resolución 0312 de 2019 Art. 3 Estándar 1.2.2. Todo empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluyendo la disposición de medidas de prevención y control.

¿QUE ES Y EN QUE CONSISTE?

Este estándar exige que la empresa garantice que todos sus trabajadores reciban, como mínimo una vez al año, capacitación formal en temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Esta capacitación debe ser pertinente a los riesgos del trabajo que desempeñan, debe quedar documentada con registros de asistencia, y puede ser realizada con el apoyo gratuito de la ARL. La formación continua y cotidiana, aunque no es un requisito formal de este estándar específico, es una práctica altamente recomendada.

FUNCION PRINCIPAL DENTRO DE LA EMPRESA:

Garantizar que todos los trabajadores cuenten con el conocimiento necesario para identificar los peligros de su trabajo, utilizar correctamente los elementos de protección personal, actuar de manera segura en su puesto de trabajo y responder adecuadamente ante emergencias y accidentes.

¿COMO GENERAR EL CUMPLIMIENTO?

1 Identificar las necesidades de capacitación



Antes de planear la capacitación, debes identificar cuáles son los riesgos específicos de tu negocio y que temas necesitan aprender tus trabajadores. Por ejemplo: en una ferretería los temas prioritarios son manejo de herramientas cortantes, químicos y cargas pesadas; en una panadería son quemaduras, ergonomía y alimentos; en un taller de mecánica son químicos, herramientas y ruido.

2

Contactar a la ARL para solicitar la capacitación

Llama o escribe a tu ARL y solicita las capacitaciones en SST a las que tienes derecho como empresa afiliada. Las ARL tienen la OBLIGACION legal de brindarte este servicio de forma GRATUITA. Puedes solicitar que un profesional de la ARL vaya a tu establecimiento a capacitar a tu equipo en el horario que mejor te convenga.

3

Programar la capacitación y notificar a los trabajadores

Define la fecha, hora, lugar y duración de la capacitación. Notifica a todos los trabajadores con anticipación y asegúrate de que puedan asistir. Si tienes turnos, organiza sesiones separadas para que todos reciban la formación.



4

Ejecutar la capacitación y registrar la asistencia

Durante la capacitación, lleva un registro de asistencia con: fecha, tema(s) tratados, nombre y firma del capacitador, nombre, cargo y firma de cada participante. Este registro es fundamental como evidencia de cumplimiento.

5

Implementar la capacitación diaria de 5 minutos

Adicionalmente a la capacitación anual formal, implementa una charla diaria de seguridad de 5 minutos al inicio de cada jornada. Rota los temas: uso de EPP, manejo de herramientas, orden y aseo, reporte de accidentes, primeros auxilios básicos, posturas adecuadas. Registra cada charla con fecha y asistentes.

6

Evaluar el aprendizaje

Después de cada capacitación, aplica una evaluación sencilla (puede ser verbal o escrita con 5 preguntas) para verificar que los trabajadores comprendieron los temas. Los resultados de la evaluación también son evidencia de cumplimiento y ayudan a identificar temas que necesitan refuerzo.

EVIDENCIAS QUE DEBE TENER LA EMPRESA

Para demostrar el cumplimiento de este estándar ante una visita del Ministerio del Trabajo o de la ARL, la empresa debe contar con los siguientes documentos y registros:

- ✓ Registro de asistencia a capacitaciones con fecha, temas, firma del capacitador y firmas de participantes.
- ✓ Certificados de capacitación expedidos por la entidad que la realizó (ARL, SENA, IPS, etc.).
- ✓ Evaluaciones de aprendizaje aplicadas a los participantes.
- ✓ Programa o cronograma anual de capacitaciones.
- ✓ Material didáctico utilizado en las capacitaciones (presentaciones, folletos, guías).
- ✓ Registros de las charlas diarias de 5 minutos (si se implementan).

EJEMPLO PRACTICO PARA TU NEGOCIO:

EJ

La veterinaria, Vida Animal, tiene 3 empleados. Su propietaria llama a la ARL Positiva y solicita una capacitación sobre riesgos biológicos (mordeduras de animales, zoonosis) y manejo seguro de medicamentos veterinarios. La ARL envía a un profesional que realiza la capacitación en 2 horas en el mismo local. La propietaria firma el registro de asistencia junto con sus 3 trabajadores. Adicionalmente, cada mañana antes de abrir, dedica 5 minutos a recordar un tip de seguridad. Al final del año, tiene 365 micro capacitaciones y 1 capacitación formal documentada.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

- Reduce significativamente la frecuencia y gravedad de los accidentes laborales.
- Cumple con un requisito legal obligatorio y evita sanciones.
- Mejora la productividad al reducir el ausentismo por accidentes.
- Genera una cultura de prevención dentro de la organización.
- Demuestra responsabilidad social y mejora la imagen del negocio.
- Reduce los costos asociados a accidentes: médicos, legales y de reemplazo de personal.

VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR

- Conocen como protegerse de los riesgos específicos de su trabajo.
- Saben cómo actuar ante una emergencia o accidente.
- Se sienten valorados por la empresa al recibir formación.
- Pueden identificar y reportar condiciones inseguras oportunamente.
- Desarrollan hábitos de trabajo seguros que los protegen a ellos y a sus compañeros.

CARACTERISTICAS E ITEMS CLAVE A TENER EN CUENTA

- ▶ La capacitación debe realizarse durante el horario de trabajo y ser pagada



por el empleador.

- ▶ Debe ser pertinente a los riesgos reales del trabajo que desempeñan los trabajadores.
- ▶ La ARL está obligada a realizarla gratuitamente para empresas afiliadas.
- ▶ Debe quedar documentada con registros de asistencia y certificados.
- ▶ Debe realizarse al menos UNA VEZ AL AÑO como mínimo; se recomienda mayor frecuencia.
- ▶ El contenido debe actualizarse cuando cambien las condiciones de trabajo o los procesos.
- ▶ Los trabajadores nuevos deben recibir inducción en SST antes de iniciar sus labores.

ATENCIÓN: SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO



El Art. 91 del Decreto 1295/1994 establece que el incumplimiento de las normas de capacitación en SST puede generar multas de hasta 500 SMLMV. Además, si un trabajador sufre un accidente por desconocer los procedimientos seguros debido a falta de capacitación, el empleador puede ser declarado responsable por culpa patronal, lo que incrementa significativamente la indemnización a pagar. La falta de registros de capacitación es una de las principales deficiencias encontradas en las visitas de inspección del Ministerio del Trabajo.

ESTANDAR 4: PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SG-SST

MARCO NORMATIVO QUE LO RIGE

Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.17, Resolución 0312 de 2019

Art. 3 Estándar 1.2.3. El empleador o contratante debe definir y firmar

anualmente el Plan de Trabajo Anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente: metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades.



¿QUE ES Y EN QUE CONSISTE?

El Plan Anual de Trabajo es el documento de gestión que organiza y programa todas las actividades del SG-SST que la empresa realizara durante el año. Es el 'mapa de ruta' del sistema: indica que actividades se van a hacer, cuando, quien las va a ejecutar, que recursos se necesitan y cuáles son

los resultados esperados. Para una microempresa, este plan puede ser tan sencillo como una tabla en una hoja de papel o en Excel.

FUNCION PRINCIPAL DENTRO DE LA EMPRESA:

Organizar y planificar las actividades del SG-SST para garantizar que se ejecuten de manera ordenada, oportuna y con los recursos necesarios. Permite hacer seguimiento al cumplimiento del sistema y demuestra ante las autoridades que la empresa está comprometida con la gestión preventiva de manera continua.

¿COMO GENERAR EL CUMPLIMIENTO?

1

Revisar los resultados del año anterior

Si ya tienes un plan de años anteriores, revisalo para identificar que actividades se cumplieron y cuales quedaron pendientes. Si es el primer plan, parte de la evaluación inicial del SG-SST para identificar las necesidades más urgentes del sistema.

2

Definir los objetivos del plan

Establece de 3 a 5 objetivos concretos para el año. Por ejemplo: realizar 2 capacitaciones en SST, actualizar la matriz de peligros, implementar el uso de EPP en todos los procesos, realizar 3 inspecciones de seguridad, completar los exámenes médicos de todos los trabajadores.

3

Identificar las actividades necesarias para cada objetivo

Para cada objetivo, define las actividades específicas que se van a realizar. Por ejemplo, para el objetivo de capacitación: solicitar capacitación a la ARL, confirmar fecha, realizar la capacitación, evaluar el aprendizaje, registrar evidencias.

4

Asignar responsables, recursos y fechas

Para cada actividad define: quien es el responsable de ejecutarla, que recursos se necesitan (tiempo, materiales, personas), en qué fecha se va a realizar y cuál es el indicador de que se cumplió. Esta información se organiza en una tabla o cronograma.



5

Firmar y publicar el plan

El plan debe ser firmado por el representante legal de la empresa y por el responsable del SG-SST. Se recomienda publicarlo en un lugar visible del establecimiento para que todos los trabajadores lo conozcan y se comprometan con su cumplimiento.

6

Hacer seguimiento mensual

Al menos una vez al mes revisa el avance del plan y registra que actividades se cumplieron, cuales están en proceso y cuales están pendientes. Si una actividad no se pudo realizar en la fecha prevista, reprogramala inmediatamente. El seguimiento es tan importante como la planeación.

EVIDENCIAS QUE DEBE TENER LA EMPRESA

Para demostrar el cumplimiento de este estándar ante una visita del Ministerio del Trabajo o de la ARL, la empresa debe contar con los siguientes documentos y registros:

- ✓ Plan Anual de Trabajo firmado por el representante legal y el responsable del SG-SST.
- ✓ Cronograma de actividades con fechas, responsables y recursos definidos.
- ✓ Registros de seguimiento mensual al cumplimiento del plan.
- ✓ Evidencias de cada actividad ejecutada (registros de asistencia, informes de inspección, etc.).
- ✓ Informe de evaluación al final del año sobre el cumplimiento del plan.

EJ

EJEMPLO PRACTICO PARA TU NEGOCIO:

El Hospedaje 'La Posada' de Ocaña tiene 5 trabajadores. Su administradora elabora un plan anual en una tabla de Excel con 4 columnas: Actividad, Responsable, Fecha y Estado. Incluye: capacitación en SST (marzo, ARL), revisión de extintores (enero y julio, administradora), inspecciones de habitaciones (cada 2 meses, jefe de housekeeping), simulacro de evacuación (junio, todos) y exámenes médicos (agosto, empresa de salud ocupacional). Cada mes marca en la tabla que actividades se cumplieron. Al final del año tiene registro de todo lo que hizo.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

- Organiza de manera eficiente las actividades del SG-SST durante el año.
- Facilita la asignación de recursos y la distribución de responsabilidades.
- Permite hacer seguimiento al cumplimiento del sistema y corregir desvíos.
- Demuestra ante las autoridades el compromiso con la gestión continua del SG-SST.
- Reduce la probabilidad de que actividades importantes queden sin ejecutar.
- Facilita la mejora continua del sistema al identificar brechas y oportunidades.

VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR

- Conocen con anticipación las actividades de seguridad que se realizarán.
- Pueden participar en la planeación y sugerir actividades relevantes para su trabajo.
- Se sienten parte de un proceso organizado y estructurado de prevención.
- Reciben los recursos y la formación necesarios en los momentos adecuados.

CARACTERÍSTICAS E ITEMS CLAVE A TENER EN CUENTA

- ▶ Debe elaborarse antes del 31 de enero de cada año.
- ▶ Debe estar firmado por el representante legal de la empresa.
- ▶ Debe incluir: objetivos, actividades, responsables, recursos, fechas y metas.
- ▶ Debe ser coherente con los resultados de la evaluación inicial del SG-SST.
- ▶ Debe revisarse y actualizarse cuando ocurran cambios significativos en la empresa.
- ▶ Su cumplimiento debe ser verificado periódicamente (mínimo cada trimestre).
- ▶ Para microempresas puede ser un documento sencillo: una tabla con las actividades del año.

ATENCIÓN: SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO



La ausencia del Plan Anual de Trabajo del SG-SST es considerada por el Ministerio del Trabajo como incumplimiento grave de las obligaciones del empleador frente al sistema. Puede generar multas de hasta 500 SMLMV y, en caso de accidente, sirve como evidencia en contra del empleador al demostrar que no existía una planificación preventiva en la empresa.

ESTANDAR 5: EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES

MARCO NORMATIVO QUE LO RIGE

Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social, Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.28, Resolución 0312 de 2019 Art. 3 Estándar 3.1.1. Todo empleador debe garantizar la realización de evaluaciones medicas ocupacionales al momento del ingreso del trabajador, durante su permanencia en la empresa (periódicas) y al momento de su retiro.

¿QUE ES Y EN QUE CONSISTE?

Las evaluaciones medicas ocupacionales son exámenes médicos especializados, realizados por un médico con licencia en salud ocupacional o medicina del trabajo, que buscan determinar las condiciones de salud del trabajador en relación con los riesgos a los que está expuesto en su puesto de trabajo. Son diferentes a los exámenes médicos ordinarios porque se enfocan específicamente en la aptitud del trabajador para desempeñar sus funciones de manera segura y en la identificación temprana de enfermedades laborales.

FUNCION PRINCIPAL DENTRO DE LA EMPRESA:

Determinar la aptitud del trabajador para desempeñar el cargo asignado, identificar condiciones de salud preexistentes que puedan verse agravadas por el trabajo, detectar de manera temprana enfermedades laborales en desarrollo y servir como línea de base para comparar el estado de salud del trabajador durante su permanencia en la empresa.



¿COMO GENERAR EL CUMPLIMIENTO?

1

Identificar los tipos de examen requeridos para cada cargo

Existen 3 tipos de exámenes: INGRESO (antes de que el trabajador inicie labores), PERIODICO (durante la vinculación, con frecuencia según el nivel de riesgo) y EGRESO (al finalizar el contrato). El medico ocupacional te orientara sobre que exámenes específicos necesita cada cargo según los riesgos identificados en tu empresa.

2

Contactar a una IPS habilitada en salud ocupacional

Busca en Ocaña una IPS (Institución Prestadora de Servicios de Salud) que cuente con servicio de medicina laboral u ocupacional. Tu ARL puede recomendarte entidades habilitadas. Solicita

cotización y agenda los exámenes para todos los trabajadores. El costo es responsabilidad del EMPLEADOR.

3

Realizar los exámenes antes del ingreso

El examen de ingreso DEBE realizarse ANTES de que el trabajador comience a laborar, no después. Este examen protege al empleador de reclamaciones por enfermedades preexistentes que el trabajador pueda alegar como laborales.



4

Programar los exámenes periódicos

La frecuencia de los exámenes periódicos depende del nivel de riesgo del cargo. Para cargos de riesgo bajo (riesgo I): cada 2 años; riesgo medio (riesgo II-III): cada año; riesgo alto (riesgo IV-V): cada 6 meses. El médico ocupacional define la periodicidad.

5

Realizar el examen de egreso

Cuando un trabajador va a salir de la empresa (renuncia, despido, terminación de contrato), debes realizarle el examen de egreso ANTES de liquidarlo. Este examen protege al empleador de reclamaciones posteriores por enfermedades laborales.

6

Custodiar los resultados de manera confidencial

Los resultados de los exámenes médicos son INFORMACION CONFIDENCIAL del trabajador. Solo puedes conocer la conclusión del médico (APTO, APTO CON RESTRICCIONES, NO APTO) pero no el diagnóstico clínico. Guarda los resultados en una carpeta individual por trabajador bajo llave.

EVIDENCIAS QUE DEBE TENER LA EMPRESA

Para demostrar el cumplimiento de este estándar ante una visita del Ministerio del Trabajo o de la ARL, la empresa debe contar con los siguientes documentos y registros:

- ✓ Ordenes medicas o solicitudes de examen de ingreso, periódico y egreso de cada trabajador.
- ✓ Certificados de aptitud laboral expedidos por el medico ocupacional para cada trabajador.
- ✓ Registros de custodia de exámenes médicos (sin revelar el diagnóstico clínico).
- ✓ Contrato o convenio con la IPS que realiza los exámenes médicos.
- ✓ Programación de exámenes periódicos con fechas y trabajadores.

EJ

EJEMPLO PRACTICO PARA TU NEGOCIO:

La farmacia 'Salud y Vida' de Ocaña va a contratar a una nueva auxiliar de farmacia. Antes de que ella inicie a trabajar, la propietaria la envía a una IPS en Ocaña para realizarse el examen médico de ingreso, que incluye optometría (porque trabaja con pantallas y medicamentos de letra pequeña) y valoración musculoesquelética (porque está de pie durante toda la jornada). El medico expide un certificado que dice 'APTA para el cargo de auxiliar de farmacia'. La propietaria guarda el certificado en la carpeta personal de la empleada. Costo aproximado del examen: \$50.000 a \$80.000 pesos, que es una inversión mínima comparada con el costo de una demanda por enfermedad laboral.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

- Protege legalmente al empleador ante demandas por enfermedades laborales preexistentes.
- Permite detectar tempranamente enfermedades laborales y actuar antes de que se agraven.
- Facilita la asignación de trabajadores a cargos acordes con su estado de salud.
- Reduce el ausentismo laboral al identificar condiciones que requieren manejo preventivo.
- Cumple con una obligación legal que evita sanciones costosas.
- Genera confianza en los trabajadores al demostrar preocupación por su salud.

VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR

- Reciben atención médica especializada antes, durante y después del trabajo.
- Se detectan a tiempo condiciones de salud relacionadas con su trabajo.
- Tienen un registro de su estado de salud laboral que los protege ante futuras reclamaciones.
- Se sienten protegidos por una empresa que cuida su salud integral.

CARACTERISTICAS E ITEMS CLAVE A TENER EN CUENTA

- ▶ El examen de ingreso **DEBE** realizarse **ANTES** del inicio de labores, no después.
- ▶ El costo de los exámenes es responsabilidad **EXCLUSIVA** del empleador.
- ▶ Los resultados son información confidencial; solo el médico y el trabajador conocen el diagnóstico.
- ▶ El empleador solo recibe la conclusión: **APTO, APTO CON RESTRICCIONES** o **NO APTO**.
- ▶ El examen de ingreso protege al empleador de reclamaciones de enfermedades laborales posteriores.
- ▶ Los exámenes deben ser realizados por médicos con licencia en salud ocupacional.
- ▶ La ARL puede orientar sobre IPS habilitadas en el municipio de Ocaña.

!

ATENCION: SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

El Art. 91 del Decreto 1295/1994 establece multas hasta 500 SMLMV por incumplimiento. Adicionalmente, la falta del examen médico de ingreso es una de las principales fuentes de demandas laborales en Colombia, pues sin este documento el empleador no puede demostrar que una enfermedad es preexistente y no laboral. El costo de una demanda por enfermedad laboral puede superar fácilmente los \$50 millones de pesos, haciendo que el valor del examen (entre \$50.000 y \$150.000) sea absolutamente insignificante en comparación.

ESTANDAR 6: IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y CONTROL DE RIESGOS, MATRIZ IPEVR



MARCO NORMATIVO QUE LO RIGE

Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.15, Resolución 0312 de 2019 Art. 3 Estándar 4.1.1. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias, tanto internas como externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y contratación.

¿QUE ES Y EN QUE CONSISTE?

La Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR) es el documento más técnico del SG-SST. Es una tabla estructurada donde la empresa registra todos los peligros identificados en cada proceso o área de trabajo, evalúa la probabilidad de que se materialicen y la severidad del daño que causarían, calcula el nivel de riesgo resultante y define las medidas de intervención necesarias para controlar o eliminar esos riesgos.

FUNCION PRINCIPAL DENTRO DE LA EMPRESA:

Identificar sistemáticamente todos los peligros presentes en la empresa, evaluar cuales representan mayor riesgo para los trabajadores y definir las acciones prioritarias de intervención para reducir esos riesgos a niveles aceptables, evitando accidentes y enfermedades laborales.

¿COMO GENERAR EL CUMPLIMIENTO?

1

Recorrer la empresa e identificar todos los peligros

Con el responsable del SG-SST, recorre cada área de tu negocio y anota todos los peligros que encuentres. Usa la clasificación GTC-45: peligros físicos (ruido, temperatura, iluminación), químicos (sustancias, gases, polvos), biológicos (virus, bacterias), ergonómicos (posturas, cargas), psicosociales (estrés, acoso), de seguridad (caídas, cortaduras, eléctrico) y mecánicos (maquinaria, herramientas).

2

Para cada peligro, identificar quien puede ser afectado

Especifica que trabajadores o cargos están expuestos a cada peligro identificado. Por ejemplo: Los horneros de la panadería están expuestos al peligro térmico, quemaduras, durante el proceso de horneado

3

Evaluar la probabilidad y consecuencia de cada peligro

Para cada peligro, califica: Probabilidad (que tan probable es que el peligro cause un daño): Baja (3), Media (6), Alta (10). Consecuencia (que tan grave sería el daño si ocurre):

Lesión sin incapacidad (10), Incapacidad temporal (25), Incapacidad permanente (60), Muerte (100).

Nivel de riesgo = Probabilidad x Consecuencia.



4

Definir las medidas de control para cada peligro

Siguiendo la jerarquía de controles (Eliminación > Sustitución > Controles de ingeniería > Controles administrativos > EPP), define las medidas de intervención para cada peligro. Prioriza las medidas que eliminen o reduzcan el riesgo en la fuente antes de proteger al trabajador.

5

Implementar las medidas de control

Ejecuta las medidas definidas en los plazos establecidos. Asigna un responsable para cada medida y un plazo de ejecución. Las medidas para riesgos de nivel ALTO deben implementarse de manera inmediata; las de nivel MEDIO en el corto plazo; las de nivel BAJO pueden programarse para el mediano plazo.

6

Actualizar la matriz periódicamente



La matriz IPEVR debe actualizarse al menos una vez al año o cuando: ingresen nuevos trabajadores, cambien los procesos o equipos, ocurra un accidente o incidente, o se identifiquen nuevos peligros. No es un documento estático; debe reflejar siempre la realidad actual de la empresa.

EVIDENCIAS QUE DEBE TENER LA EMPRESA

Para demostrar el cumplimiento de este estándar ante una visita del Ministerio del Trabajo o de la ARL, la empresa debe contar con los siguientes documentos y registros:

- ✓ Matriz IPEVR elaborada, firmada y actualizada con fecha de última revisión.
- ✓ Registros de la inspección de peligros (fotos, listas de chequeo).
- ✓ Plan de acción con las medidas de control definidas, responsables y fechas.
- ✓ Registros de implementación de las medidas de control (facturas de compra de EPP, fotografías de mejoras en instalaciones, etc.).
- ✓ Registro de socialización de la matriz con los trabajadores.

EJEMPLO PRACTICO PARA TU NEGOCIO:

La ferretería, Todo Hierro de Ocaña identifica en su matriz IPEVR los siguientes peligros: (1) Peligro físico - ruido de cortadora angular: probabilidad alta, consecuencia incapacidad permanente (sordera) = riesgo 600 (MUY ALTO). Medida de control: protectores auditivos obligatorios + mantenimiento del equipo. (2) Peligro de seguridad - caída de materiales en las estanterías: probabilidad media, consecuencia muerte = riesgo 600 (MUY ALTO). Medida de control: reforzar estanterías + delimitar zonas de paso + casco obligatorio. Con esta información, el propietario sabe exactamente dónde debe actuar primero.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

- Permite conocer exactamente cuáles son los riesgos reales de la empresa y priorizarlos.
- Orienta la inversión en prevención hacia los riesgos más críticos.
- Sirve como base para el programa de capacitaciones y el plan de trabajo anual.
- Reduce significativamente la probabilidad de accidentes laborales graves.
- Es la evidencia más sólida del compromiso de la empresa con la prevención.
- Facilita la gestión de las inspecciones de seguridad periódicas.

VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR

- Conocen de manera formal los riesgos a los que están expuestos en su trabajo.
- Reciben los controles y protecciones adecuadas para cada riesgo identificado.
- Pueden participar activamente en la identificación de nuevos peligros.
- Se sienten más seguros al saber que los riesgos han sido evaluados y controlados.

CARACTERÍSTICAS E ITEMS CLAVE A TENER EN CUENTA

- ▶ Debe incluir **TODOS** los procesos y áreas de la empresa, incluidas las actividades rutinarias y no rutinarias.
- ▶ Debe ser elaborada con participación activa de los trabajadores, quienes conocen mejor sus riesgos.
- ▶ Debe actualizarse al menos una vez al año o ante cambios significativos.
- ▶ La ARL puede proporcionar formatos y asistencia técnica gratuita para su elaboración.
- ▶ Debe incluir medidas de control concretas, no solo la identificación del riesgo.
- ▶ Los riesgos de nivel muy alto deben ser atendidos de manera inmediata.
- ▶ La Guía Técnica Colombiana GTC-45 es la metodología más recomendada para su elaboración.

ATENCIÓN: SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO



El Art. 91 del Decreto 1295/1994 establece que la ausencia de la matriz IPEVR es una infracción grave. En caso de accidente de trabajo, la falta de este documento puede ser determinante para establecer la responsabilidad del empleador, pues demuestra que la empresa no identificó ni controló el riesgo que originó el accidente. Esto puede convertir una demanda ordinaria en una demanda por **CULPA PATRONAL GRAVE**, con indemnizaciones que pueden triplicar o cuadruplicar el valor normal de la liquidación del trabajador.

ESTANDAR 7: MEDIDAS DE PREVENCIÓN



Y CONTROL FRENTE A PELIGROS IDENTIFICADOS

MARCO NORMATIVO QUE LO RIGE

Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.24, Resolución 0312 de 2019

Art. 3 Estándar 4.2.1. El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones de prevención y control para hacer frente a los peligros identificados en la empresa y que estas acciones sean pertinentes para el nivel de riesgo encontrado.

¿QUE ES Y EN QUE CONSISTE?

Este estándar exige que la empresa no solo identifique los peligros (Estándar 6) sino que ACTUE sobre ellos implementando medidas concretas, verificables y eficaces para reducir o eliminar los riesgos identificados. Las medidas deben seguir la jerarquía de controles establecida en el Decreto 1072, que va desde las acciones más efectivas (eliminar el peligro) hasta las menos efectivas (proteger al trabajador con EPP).

FUNCION PRINCIPAL DENTRO DE LA EMPRESA:

Garantizar que los peligros identificados en la empresa sean efectivamente controlados mediante acciones concretas que reduzcan la probabilidad de que ocurran accidentes o enfermedades laborales, protegiendo la integridad física y mental de todos los trabajadores.

¿COMO GENERAR EL CUMPLIMIENTO? (PASO A PASO)

1

Revisar la matriz IPEVR y priorizar por nivel de riesgo

Con base en la matriz IPEVR elaborada en el Estándar 6, organiza los peligros por nivel de riesgo de mayor a menor. Los peligros con nivel MUY ALTO y ALTO deben atenderse de manera INMEDIATA. Los de nivel MEDIO en el corto plazo. Los de nivel BAJO se programan para el mediano plazo.

2 **Aplicar la jerarquía de controles para cada peligro**
NIVEL 1: ELIMINACION - Retirar completamente el peligro (ej.: reemplazar una maquina peligrosa por un proceso manual). NIVEL 2: SUSTITUCION - Reemplazar el agente peligroso por uno menos peligroso (ej.: usar un limpiador menos toxico). NIVEL 3: CONTROLES DE INGENIERIA - Modificar físicamente el entorno (ej.: instalar guardas en maquinaria, mejorar ventilación). NIVEL 4: CONTROLES ADMINISTRATIVOS - Establecer procedimientos y capacitaciones. NIVEL 5: EPP - Dotar al trabajador de elementos de protección.

3 **Implementar la señalización de seguridad**
Señalizar todas las áreas de riesgo con las señales de seguridad correspondientes: señales de prohibición (fondo blanco, símbolo rojo), señales de advertencia (fondo amarillo, símbolo negro), señales de obligación (fondo azul, símbolo blanco), señales de emergencia y evacuación (fondo verde, símbolo blanco). La señalización debe ser visible, legible y estar en buen estado.

4 **Dotar de EPP a todos los trabajadores**
Para cada cargo y riesgo identificado, proporciona los EPP adecuados: guantes (nitrilo para químicos, carnaza para mecánica), gafas de seguridad, tapabocas (N95 para polvos, químicos), protectores auditivos (para ruido), calzado de seguridad, casco, delantal, entre otros. Los EPP deben ser de buena calidad, estar certificados y reemplazarse cuando se deterioren.

5 **Establecer el programa de mantenimiento preventivo**
Los equipos y herramientas en mal estado son una de las principales causas de accidentes. Establece un programa de revisión y mantenimiento preventivo de todos los equipos, herramientas y maquinaria de la empresa. Lleva un registro de mantenimientos realizados y de equipos dados de baja por deterioro.

6 **Verificar la eficacia de las medidas implementadas**
Periódicamente (mínimo cada 3 meses) verifica que las medidas de control implementadas estén funcionando correctamente. Si una medida no está siendo efectiva o no se está cumpliendo, ajústala o reemplázala. La verificación debe quedar registrada.

EVIDENCIAS QUE DEBE TENER LA EMPRESA

Para demostrar el cumplimiento de este estándar ante una visita del Ministerio del Trabajo o de la ARL, la empresa debe contar con los siguientes documentos y registros:

- ✓ Plan de acción con las medidas de control implementadas, fechas y responsables.
- ✓ Facturas o comprobantes de compra de EPP para los trabajadores.
- ✓ Fotografías de las mejoras en instalaciones (guardas, señalización, ventilación, etc.).
- ✓ Registros de entrega de EPP a cada trabajador con fecha y firma de recibido.
- ✓ Registros de mantenimiento preventivo de equipos y herramientas.
- ✓ Inspecciones de seguridad con registros de cumplimiento de las medidas.
- ✓ Registros de verificación de la eficacia de las medidas implementadas.

EJ

EJEMPLO PRACTICO PARA TU NEGOCIO:

El taller de mecánica 'Moto Sport' de Ocaña identifica como riesgo ALTO la exposición a ruido de las maquinas. Implementa las siguientes medidas: (1) Instalación de paneles fonoabsorbentes en el área de trabajo (control de ingeniería - \$300.000), (2) Rotación de trabajadores entre áreas cada 2 horas para reducir el tiempo de exposición (control administrativo - sin costo), (3) Entrega de protectores auditivos de espuma a cada mecánico con registro firmado de recibo (EPP - \$5.000 por par). Cada trimestre verifica que los protectores se estén usando y reemplaza los deteriorados. Con estas medidas, el nivel de riesgo de sordera laboral se reduce de ALTO a BAJO.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

- Reduce drásticamente la probabilidad y gravedad de accidentes laborales.
- Disminuye el ausentismo laboral por accidentes y enfermedades del trabajo.
- Mejora las condiciones del ambiente de trabajo para toda la empresa.
- Reduce los costos asociados a accidentes: médicos, legales, de reemplazo de personal.
- Cumple con la obligación legal más importante del SG-SST.
- Genera una cultura de trabajo seguro que se mantiene en el tiempo.

VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR

- Trabajan en condiciones más seguras y saludables.
- Cuentan con los equipos de protección necesarios para cada tarea.
- El ambiente de trabajo es más organizado, limpio y seguro.
- Reducen el riesgo de sufrir accidentes graves o enfermedades laborales.
- Se sienten valorados al ver que la empresa invierte en su protección.

CARACTERISTICAS E ITEMS CLAVE A TENER EN CUENTA

- ▶ Las medidas deben seguir la JERARQUIA DE CONTROLES: eliminar antes que proteger.
- ▶ Los EPP son el ULTIMO recurso, no el primero; primero hay que actuar en la fuente.
- ▶ Las medidas para riesgos MUY ALTOS deben implementarse de manera INMEDIATA.
- ▶ Toda entrega de EPP debe quedar registrada con firma del trabajador.
- ▶ Los EPP deben ser de calidad certificada; los de mala calidad dan falsa sensación de seguridad.

- ▶ El mantenimiento preventivo de equipos es una medida de control fundamental.
- ▶ Las medidas deben ser verificadas periódicamente para confirmar su eficacia.

ATENCIÓN: SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

Según el Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 1295/1994, no implementar medidas de control frente a riesgos identificados es una infracción muy grave que puede generar sanciones de hasta 500 SMLMV. Además, en caso de accidente, la existencia de la matriz IPEVR



sin las medidas de control implementadas puede ser interpretada por un juez como dolo del empleador, pues significa que conocía el riesgo y no actuó para controlarlo.

Esto puede generar condenas penales adicionalmente a las sanciones económicas.



TUS TRABAJADORES SON TU MAYOR ACTIVO

Detente un momento y reflexiona: sin tus trabajadores, tu negocio no existe. Ellos son quienes preparan el pan que vendes, quienes atienden a tus clientes, quienes reparan las motos que confían en tu taller, quienes cuidan los animales en tu veterinaria. Son personas con familias, sueños y proyectos de vida que dependen del trabajo que tú les das. Un accidente laboral no es solo un número en una estadística: es una persona que queda incapacitada, es una familia que pierde su sustento, es un negocio que puede quebrar por los costos de la demanda. La seguridad laboral no es burocracia: es la decisión de cuidar a las personas que hacen posible tu negocio cada día.

COSTO DE UN ACCIDENTE GRAVE	COSTO DE IMPLEMENTAR EL SG-SST	CONCLUSION
<ul style="list-style-type: none"> Atención médica de emergencia: \$500.000 a \$2.000.000 Hospitalización (si aplica): \$2.000.000 a \$20.000.000 Incapacidad del trabajador: pérdida de productividad Reemplazo y capacitación de nuevo empleado Demanda laboral: \$20.000.000 a \$200.000.000+ Daño reputacional: pérdida de clientes y contratos Sanción del Ministerio del Trabajo: hasta \$260 millones 	<ul style="list-style-type: none"> Curso de 50 horas SENA: GRATIS Asesoría de la ARL: GRATIS Formatos y guías del Min. del Trabajo: GRATIS EPP básicos: \$50.000 a \$200.000 por trabajador Exámenes médicos: \$50.000 a \$150.000 por persona Señalización básica: \$30.000 a \$100.000 TOTAL, APROXIMADO: \$300.000 a \$800.000 al año 	<ul style="list-style-type: none"> Implementar el SG-SST puede costar entre \$300.000 y \$800.000 al año. Un solo accidente grave puede costar más de \$50.000.000. La relación beneficio-costo es de 1:60 o superior. La inversión en seguridad siempre es rentable. No implementar el SG-SST es el peor negocio que puedes hacer.

EL SUBSIDIO DE INCAPACIDAD NO LO PAGA EL EMPLEADOR, PERO EL COSTO DE UN TRABAJADOR INCAPACITADO VA MAS ALLA DEL SUBSIDIO



Cuando un trabajador se accidenta y tiene la afiliación al día, la ARL paga el subsidio de incapacidad. Pero el empleador asume: la pérdida de productividad del trabajador ausente, el costo de un reemplazo temporal, el tiempo invertido en el proceso de reporte y seguimiento, el impacto en el equipo de trabajo, y en caso de demanda, todos los costos legales y de indemnización. La afiliación a la ARL cubre parte del impacto económico, pero no elimina los costos reales del accidente para la empresa.

LA CAPACITACION DIARIA: EL HABITO MAS PODEROSO DE LA SEGURIDAD LABORAL

La investigación en psicología del comportamiento demuestra que un hábito se forma con repetición constante durante al menos 21 días. La seguridad laboral no es diferente: los

trabajadores que escuchan un mensaje de seguridad todos los días desarrollan hábitos preventivos que los protegen incluso cuando no hay nadie supervisándolos. La capacitación diaria de 5 minutos es la herramienta más poderosa, más económica y efectiva para construir una cultura de seguridad en tu empresa.

COMO HACER LA CHARLA DIARIA DE 5 MINUTOS

1

ELEGIR EL MOMENTO

El mejor momento es al inicio de la jornada laboral, cuando todos están reunidos y antes de comenzar a trabajar. Esto garantiza que el mensaje de seguridad sea lo primero en la mente del trabajador al comenzar sus tareas.

2

ELEGIR EL TEMA DEL DIA

Prepara un calendario mensual de temas. Algunos ejemplos: lunes: uso correcto de EPP específico del negocio. Martes: orden y aseo en el puesto de trabajo. Miércoles: que hacer ante un accidente o emergencia. Jueves: identificación de condiciones inseguras. Viernes: reflexión de la semana y reconocimiento de buenas prácticas.

3

PRESENTAR EL TEMA DE MANERA SENCILLA

No uses términos técnicos complicados. Habla como si le explicarás a un amigo. Usa ejemplos reales de tu propio negocio.

Por ejemplo: 'Hoy vamos a hablar de por qué es importante usar los guantes cuando manejamos los productos de limpieza. Ayer vi que Juanita estaba limpiando el baño sin guantes. Si esos productos te caen en la piel, pueden causarte quemaduras químicas. Además, entran fácilmente al organismo a través de la piel y pueden afectar el hígado y los riñones a largo plazo. Por eso siempre, siempre, usamos guantes.'

4

PERMITIR PREGUNTAS Y PARTICIPACION

Invita a los trabajadores a compartir situaciones que hayan visto o vivido relacionadas con el tema. Esto hace la charla más rica, más relevante y genera sentido de responsabilidad colectiva.



5

REGISTRAR LA CHARLA

Lleva un cuaderno o formato sencillo donde añotes: fecha, tema de la charla y firma de los asistentes. Este registro tiene dos beneficios: es evidencia de capacitación continua y permite hacer seguimiento a los temas cubiertos durante el año.

EVALUA TU EMPRESA HOY

Usa esta lista para hacer un diagnóstico rápido del estado de tu empresa frente a los 7 estándares mínimos del SG-SST. Para cada ítem, marca SI (ya lo tienes), NO (aun no lo tienes) o EN PROCESO (estas trabajando en ello). Los ítems en NO son tus prioridades inmediatas de acción.

ESTANDAR 1: RESPONSABLE DEL SG-SST

ITEM A VERIFICAR	SI	NO	EN PROCESO
He designado formalmente por escrito a un responsable del SG-SST en mi empresa.			
El responsable tiene el certificado del curso de 50 horas del SENA u otra entidad.			
He socializado la designación con todos mis trabajadores.			
El responsable conoce sus funciones y las está ejecutando.			
Tengo guardado el documento de designación y el certificado del curso.			

ESTANDAR 2: AFILIACIONES A SEGURIDAD SOCIAL

ITEM A VERIFICAR	SI	NO	EN PROCESO
Todos mis trabajadores están afiliados a EPS, AFP y ARL.			



Los aportes a seguridad social están al día (sin mora).			
Tengo guardados los comprobantes de pago de los últimos 3 meses.			
Afiliar a los trabajadores desde el primer día de trabajo es mi práctica habitual.			
Se a que ARL estoy afiliado y tengo el número de contacto a la mano.			

ESTANDAR 3: CAPACITACION EN SST

ITEM A VERIFICAR	SI	NO	EN PROCESO
Realice al menos una capacitación formal en SST en el último año.			
Tengo el registro de asistencia firmado de esa capacitación.			
La capacitación fue realizada por la ARL, el SENA u otra entidad competente.			
El contenido fue pertinente a los riesgos específicos de mi negocio.			
Realizo charlas cortas de seguridad al inicio de la jornada laboral.			
Tengo registro de las charlas diarias de seguridad.			

ESTANDAR 4: PLAN ANUAL DE TRABAJO

ITEM A VERIFICAR	SI	NO	EN PROCESO
Tengo elaborado el Plan Anual de Trabajo del SG-SST para el año en curso.			
El plan está firmado por el representante legal.			



El plan incluye actividades, responsables, fechas y recursos.			
Hago seguimiento mensual al cumplimiento del plan.			
El plan esta publicado en un lugar visible del establecimiento.			

ESTANDAR 5: EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES

ITEM A VERIFICAR	SI	NO	EN PROCESO
Todos los trabajadores tienen examen médico de ingreso realizado antes de iniciar labores.			
Los exámenes periódicos están programados y al día según la frecuencia requerida.			
Cuento con los certificados de aptitud laboral de todos mis trabajadores.			
Los resultados de los exámenes están guardados de manera confidencial.			
Se cual es la IPS habilitada en Ocaña para realizar exámenes ocupacionales.			

ESTANDAR 6: MATRIZ IPEVR

ITEM A VERIFICAR	SI	NO	EN PROCESO
Tengo elaborada la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos.			
La matriz refleja todos los procesos y áreas de mi empresa.			
La matriz esta actualizada (fecha de última revisión menor a 1 año).			
He socializado la matriz con mis trabajadores.			
La matriz fue elaborada con participación de los trabajadores.			
He definido medidas de control para cada peligro identificado.			



ESTANDAR 7: MEDIDAS DE PREVENCION Y CONTROL

ITEM A VERIFICAR	SI	NO	EN PROCESO
He implementado las medidas de control definidas en la matriz IPEVR.			
He entregado EPP apropiados a todos los trabajadores con registro firmado.			
Los EPP son de buena calidad y están en buen estado.			
Mi establecimiento tiene señalización de seguridad visible y en buen estado.			
Tengo un extintor vigente en mi establecimiento.			
Tengo un kit de primeros auxilios completo y accesible.			
Realizo mantenimiento preventivo de equipos y herramientas.			
Reporto todos los accidentes e incidentes a la ARL en las 48 horas siguientes.			
Verifico periódicamente la eficacia de las medidas de control implementadas.			

LA SEGURIDAD NO ES UNA OPCION: ES UN DERECHO Y UNA RESPONSABILIDAD

Cada trabajador que llega sano a su casa al final del día es el mejor resultado que puede tener un negocio. Cada accidente prevenido es una familia que no sufre, una empresa que no pierde y una comunidad que crece más segura.

Empresario: implementa el SG-SST hoy. No esperes a que ocurra un accidente para actuar.

Trabajador: conoce tus derechos, reporta los riesgos y cuida a tus compañeros.