

**Análisis para la estructuración básica de un Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la tienda Víveres La Colonial en Gámeza en el segundo semestre de 2025**

Maira Jazbleidy Adame Castañeda

Asesor

Virgilio Adolfo Paba González

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN

Administración de Empresas

2025

## Nota de Aceptación

---

Virgilio Adolfo Paba González

Director de Trabajo de Grado

---

Richard Alberto Rincón Haddad

Jurado

---

José Luis Cuellar Sánchez

Jurado

## Dedicatoria

Este significativo proceso es el fruto de un esfuerzo constante y compartido. Por ello, dedico este proyecto con profunda gratitud a mi madre, una mujer ejemplar cuya incansable lucha y arduo trabajo diario me han inculcado el invaluable valor del esfuerzo y la perseverancia en la consecución de mis anhelos. La herencia más preciada que me lega es el estudio, y su apoyo afectivo, moral y económico fueron el motor que me impulsó a mantenerme firme en el camino, sin desfallecer ante los obstáculos. Ella es mi mayor motivación para entregar lo mejor de mí en cada desafío que enfrento.

Asimismo, es fundamental reconocer el invaluable acompañamiento y guía de mis hermanos, pilares complementarios de mi existencia. A lo largo de todo este proceso, su experiencia y apoyo mutuo fueron claves para iluminar mi camino. Sus incontables muestras de afecto y respaldo me inspiran a seguir adelante y a culminar con satisfacción cada meta que me he propuesto.

Finalmente, deseo dedicar este proyecto a la memoria de mis abuelos, quienes, desde su partida, se han convertido en una guía espiritual constante. Durante su vida terrenal, me inculcaron la trascendencia de un trabajo realizado con propósito y dedicación. Me enseñaron que, a pesar de las adversidades, siempre existe una razón para levantarse cada día y emprender un nuevo camino, comprendiendo que la verdadera riqueza de la vida reside no en la meta final, sino en las experiencias vividas y los logros alcanzados a lo largo del trayecto.

Extiendo esta dedicatoria a toda mi familia, en reconocimiento a cada uno de sus actos, desde los detalles más pequeños hasta los más significativos, que han contribuido a forjar mi ser y mis aspiraciones. Este trabajo es para ustedes, quienes son mi principal motivación y la fuerza que me impulsa a seguir adelante día tras día.

## **Agradecimientos**

En primer lugar, es primordial reconocer y agradecer a mi Dios, mi escucha constante y la luz infinita que guía mi camino. Sé que su apoyo incondicional ha estado presente en cada paso, brindándome fortaleza y siendo mi esencia a lo largo de todo este proceso. Mis más sinceras y profundas gracias por todo; aferrarme a Él es mi sostén diario, un reconocimiento constante de su Gloria y Poder.

No puedo dejar de expresar mi profundo agradecimiento por el amor incondicional, la infinita paciencia y el apoyo incondicional en todas sus formas de mi familia. Ellos me han impulsado a lo largo de mi vida a recorrer caminos que, si bien no siempre han sido fáciles y tranquilos, sino más bien llenos de sacrificios, esfuerzos y obstáculos, han sido la razón fundamental de mi existir y una parte esencial para llevar a cabo este proyecto. Agradezco especialmente que me facilitaran los recursos y el entorno necesario para su culminación.

## Resumen

El presente estudio aborda la importante necesidad de establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el contexto de microempresas del sector minorista, ejemplificado por la tienda Víveres La Colonial, ubicada en el municipio de Gámeza, Boyacá, Colombia. Mediante una metodología de investigación que integró un enfoque mixto, combinando la exploración cualitativa a través de observaciones y entrevistas con la cuantificación del cumplimiento normativo mediante listas de chequeo, se realizó un diagnóstico exhaustivo de las condiciones actuales en seguridad y salud ocupacional. Los resultados obtenidos revelaron un nivel de cumplimiento deficiente (35%) respecto a los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019, lo cual subraya una significativa carencia estructural en la gestión preventiva de riesgos laborales. Con base en este análisis, se identificaron y se articularon los componentes esenciales para una estructura básica de SG-SST, siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), los cuales son directamente aplicables y adaptados a las particularidades operativas de la tienda. Esta conceptualización proporciona una hoja de ruta fundamental para la formalización e implementación progresiva de un sistema que no solo busca asegurar el bienestar y la protección del personal, sino también garantizar la observancia de la legislación colombiana vigente y potenciar la sostenibilidad del negocio a través de una sólida cultura de prevención.

**Palabras clave:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Resolución 0312 de 2019, comercio minorista, PHVA, bienestar laboral.

## Abstract

This study addresses the crucial need to establish an Occupational Safety and Health Management System (SG-SST) within the context of micro-enterprises in the retail sector, exemplified by the Víveres La Colonial store, located in the municipality of Gámeza, Boyacá, Colombia. Utilizing a research methodology that integrated a mixed approach, combining qualitative exploration through observations and interviews with the quantification of regulatory compliance via checklists, a comprehensive diagnosis of current occupational safety and health conditions was conducted. The results revealed a deficient compliance level (35%) regarding the minimum standards defined in Resolution 0312 of 2019, which underscores a significant structural deficiency in the preventive management of occupational risks. Based on this analysis, the essential components for a basic SG-SST structure were identified and articulated, following the PDCA (Plan, Do, Check, Act) cycle, which are directly applicable and adapted to the specific operational characteristics of the store. This conceptualization provides a fundamental roadmap for the formalization and progressive implementation of a system that not only seeks to ensure the well-being and protection of personnel but also guarantees adherence to current Colombian legislation and enhances business sustainability through a robust culture of prevention.

**Keyword:** Occupational Safety and Health Management System (OSHMS), Resolution 0312 of 2019, Retail trade, PDCA (Plan-Do-Check-Act), Workplace well-being

## Tabla de contenido

Introducción .....	14
Planteamiento del problema.....	17
Pregunta de investigación .....	22
Justificación .....	23
Objetivos.....	26
Objetivo general.....	26
Objetivos específicos .....	26
Antecedentes del problema.....	27
Panorama Global de la SST .....	27
La SST en Latinoamérica.....	29
Contexto Colombiano de la SST .....	30
Evolución normativa de la SST en Colombia.....	31
Desarrollo de los SG-SST en Colombia .....	33
Desafíos y Realidades del SG-SST en Mipymes colombianas.....	35
La Brecha del SG-SST en tiendas de barrio y el Caso de Víveres La Colonial .....	38
Marco teórico .....	43
El ciclo PHVA en Seguridad y Salud en el Trabajo .....	45
Modelo SSeTGIS: Un Enfoque Integral para la Salud y Seguridad Laboral .....	47
Principios Clave de la Seguridad en el Trabajo: Teorías y Modelos .....	48
Principios de Prevención de Accidentes .....	49
Marco legal .....	51
La Constitución Política de Colombia como base de la seguridad y salud en el trabajo.....	51
Código Sustantivo del Trabajo.....	52

Ley 9 de 1979.....	53
Ley general de seguridad y salud en el trabajo.....	53
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 .....	54
Resolución 0312 de 2019: Estándares Mínimos del SG-SST.....	58
Metodología de la investigación.....	65
Enfoque de la investigación.....	65
Tipo de investigación.....	66
Diseño de la investigación.....	67
Población y muestra.....	67
Recolección de información.....	68
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	68
Observación directa.....	68
Encuestas.....	68
Entrevistas Semiestructuradas.....	69
Revisión documental y normativa.....	69
Resultados.....	70
Evaluar las condiciones actuales de Seguridad y Salud en el Trabajo en la tienda Víveres La Colonial, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.....	70
Bitácora de observación directa del SG-SST en Víveres la Colonial.....	70
Análisis de la encuesta.....	74
Análisis de la entrevista.....	82
Determinar los criterios mínimos de la Resolución 0312 de 2019 ajustables a la estructuración básica del SG-SST para la tienda Víveres La Colonial.....	84

Revisión documental y normativa .....	84
Tabla de valores y calificación de la Resolución 0312 de 2019 .....	86
Identificar los elementos fundamentales de la estructura básica de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplicables al contexto de la tienda Víveres La Colonial-Gámeza, según la normativa colombiana vigente .....	90
Conclusiones .....	96
Recomendaciones .....	99
Referencias bibliográficas.....	101

**Lista de gráficos**

<b>Gráfico 1.</b> <i>Rol principal en la tienda Víveres La Colonial</i> .....	74
<b>Gráfico 2.</b> <i>Conocimiento sobre el SG-SST</i> .....	75
<b>Gráfico 3.</b> <i>Historial de capacitaciones sobre SST</i> .....	76
<b>Gráfico 4.</b> <i>Temas de capacitación</i> .....	76
<b>Gráfico 5.</b> <i>Percepción de Riesgos en el Puesto de Trabajo</i> .....	77
<b>Gráfico 6.</b> <i>Dotación de EPP.</i> .....	79
<b>Gráfico 7.</b> <i>Uso regular de los EPP</i> .....	80
<b>Gráfico 8.</b> <i>Percepción sobre el Compromiso de la Tienda con la SST</i> .....	81

**Lista de tablas**

<b>Tabla 1.</b> <i>Estándares mínimos aplicables Resolución 0312 de 2019 vs Hallazgos identificados en la tienda Víveres La Colonial .....</i>	85
<b>Tabla 2.</b> <i>Elementos fundamentales de la estructura básica de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la tienda Víveres La Colonial.....</i>	91
<b>Tabla 3.</b> <i>Estándares mínimos SG-SST Valores y calificación .....</i>	106

### Lista de figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Identificación de los tres peligros os situaciones de riesgo más importantes de Víveres La Colonial</i> .....	78
<b>Figura 2.</b> <i>Sugerencias o ideas para mejorar la SST en la tienda</i> .....	82
<b>Figura 3.</b> <i>Cuestionario de SG-SST en la tienda Víveres la Colonial en Google Forms</i> .....	113

**Lista de anexos**

<b>Anexo A.</b> <i>Calificación de los Estándares Mínimos del SG-SST según la Resolución 0312 de 2019</i> .....	106
<b>Anexo B.</b> <i>Cuestionario de diagnóstico de SG-SST en la tienda Víveres La Colonial</i> .....	113
<b>Anexo C.</b> <i>Preguntas de la entrevista</i> .....	116

## Introducción

La concepción del colaborador como el principal activo organizacional ha impulsado la necesidad de mejorar de manera constante los ambientes y condiciones de trabajo, garantizando su seguridad y salud. Esta premisa se fundamenta en la creación de entornos laborales saludables que busquen un equilibrio integral del bienestar del trabajador a nivel físico, mental y emocional, promoviendo una armonía que optimice las responsabilidades en beneficio mutuo.

En respuesta a estas necesidades y requerimientos integrales, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) surge como un campo especializado que trasciende el solo cumplimiento legal, orientándose a prevenir lesiones, enfermedades, incidentes y accidentes laborales, protegiendo al personal, con el fin de fomentar y asegurar la salud y el bienestar de los empleados en ambientes laborales seguros, bajo un control de la salud y seguridad, las condiciones, y los recursos de las organizaciones.

Para impulsar una responsabilidad compartida hacia la Seguridad y Salud Ocupacional que involucre a organizaciones, empleados y la sociedad en general, el gobierno colombiano dispuso, mediante El Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6) establece que las compañías deben implementar acciones efectivas para la identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales. Esto se materializa a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), un proceso sistemático y de mejora continua que requiere documentación para demostrar su cumplimiento (Ministerio de Educación Nacional, 2019).

Este sistema comprende un conjunto de elementos interrelacionados destinados a fortalecer las competencias en seguridad y salud, promover el autocuidado, gestionar la prevención de emergencias y asegurar los recursos organizacionales necesarios, con la flexibilidad de adaptarse al contexto y requerimientos específicos de cada empresa.

En el ámbito colombiano, las leyes de Seguridad y Salud Ocupacional, vitales para la industria, fijan los requerimientos básicos del Sistema de Gestión de SST, los cuales se transforman con el tiempo a través de modificaciones y nuevas leyes, tal como lo indica la Resolución 0312 de 2019. Esta normativa delimita los criterios esenciales como un cuerpo de reglas, exigencias y métodos de acatamiento forzoso para empleadores y contratistas. Su meta es instaurar, examinar y supervisar las condiciones primordiales de competencia técnica y administrativa, así como de solvencia económica y financiera, imprescindibles para la operación y progreso de las labores dentro del SG-SST (Ministerio del Trabajo, 13 de febrero de 2019).

Dada la obligación inherente a las organizaciones de proteger a sus colaboradores y promover un ambiente donde la precaución sea primordial y considerando que la aplicabilidad de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se ajusta al tamaño y tipo de riesgos de cada empresa, por lo cual este proyecto analiza la estructuración básica de un SG-SST para la tienda Víveres La Colonial en el municipio de Gámeza. Este enfoque se fundamenta en la necesidad de establecer un análisis estructurado y adaptado al contexto específico de la tienda, en contraposición a estrategias y acciones aisladas, especialmente ante la evidente ausencia de un sistema formal de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, el presente estudio se valida a través de un enfoque mixto, con un alcance de tipo descriptivo. Tal como señala Sampieri (2014), este enfoque de investigación se centra en detallar características, particularidades y descripciones detalladas de personas, colectivos, empresas o cualquier objeto de investigación. En este caso, se busca un análisis para la estructuración básica de un SG-SST para la tienda Víveres La Colonial, de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019, que insta los requerimientos fundamentales del SG-SST, estos se modifican en función del riesgo y el tamaño empresarial.

En consonancia con el objetivo principal de analizar la estructuración básica de un SG-SST para Víveres La Colonial-Gámeza, como resultado de este análisis, se espera identificar los elementos fundamentales y los requisitos normativos esenciales para establecer una estructura básica de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Víveres La Colonial. Esto sentará las bases para una gestión de SST entendida no solo como una obligación, sino como un responsabilidad y medio para garantizar la protección de los colaboradores en condiciones seguras y bajo una cultura de prevención, autocuidado, conocimiento y mejora continua.

### **Planteamiento del problema**

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) actualmente trasciende la sola obligación normativa de los empleadores ante las entidades de vigilancia y sanción. Debe concebirse como un derecho fundamental de los trabajadores, buscando un equilibrio integral. Esto implica no solo la prevención de accidentes, riesgos y enfermedades laborales, sino también la armonización entre la vida laboral y personal, con un enfoque en la salud mental, la compensación, los beneficios y un bienestar general que promueva una óptima calidad de vida para todos los colaboradores.

Los autores Hernández, Monterrosa y Muñoz (2017) señalan que la eficiencia en el desempeño laboral demanda un estado de bienestar físico y mental, así como seguridad en el ámbito de trabajo, lo cual contribuye al desarrollo integral de las personas en sus aspiraciones personales y profesionales. Sin embargo, el ejercicio de labores en condiciones de riesgo de accidentes y enfermedades ocupacionales incrementa la ansiedad y genera perjuicios en la vida del trabajador, debido a la ausencia de entornos laborales apropiados, seguros y saludables (p. 37).

Se destaca que la relevancia de la seguridad y la salud en el trabajo trasciende el solo cumplimiento de la normativa vigente en la materia. Debe considerarse, en cambio, como uno de los pilares fundamentales en el desenvolvimiento de las actividades laborales, al salvaguardar la integridad física y el bienestar de los colaboradores. Esta protección, asociada a la motivación, compromiso y pertenencia, conlleva una mejora en la productividad de la empresa y su estabilidad frente a posibles pérdidas y riesgos. Asimismo, fomenta un entorno de confianza tanto en los empleados actuales como en los futuros, quienes perciben un ambiente laboral seguro, confortable y saludable.

En la actualidad, este instrumento esencial para la optimización de la calidad de vida de los trabajadores dentro de las organizaciones produce significativos provechos, tales como el fomento de una cultura de autoprotección, desarrollo del talento humano, la optimización de los procedimientos de calidad y la provisión de condiciones de trabajo superiores. Esto se traduce en una reducción del ausentismo laboral y de los desembolsos derivados de las indemnizaciones que deben afrontarse ante la ocurrencia de accidentes y enfermedades de origen profesional (Lizarazo et al., citado en Serrano et al., 2018, p. 39).

Por otro lado, dentro del panorama empresarial, las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) representan, a escala global, el soporte fundamental de la economía en numerosos países, como Colombia, donde comprenden más del 90% del tejido productivo. En lo concerniente a la seguridad y la salud laboral, el desconocimiento de la reglamentación pertinente, la escasa formación de los trabajadores y la carencia de fondos e interés en la implementación de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, originan una mayor incidencia de siniestros en comparación con las grandes corporaciones (Ponce, 2021).

Considerando las limitaciones presentes en las mipymes en materia de seguridad y salud, se observa una disminución de los comportamientos preventivos, lo cual incrementa la probabilidad de riesgos y enfermedades laborales.

Resulta evidente que las mipymes operan con restricciones presupuestarias. No obstante, es crucial reconocer que el desempeño empresarial se somete a una rigurosa evaluación desde perspectivas sociales y medioambientales. En tal contexto, la prevención de riesgos laborales subraya el compromiso ético de la organización hacia su capital humano (Pereira y Cuero, 2018).

Partiendo de esta consideración, el presente planteamiento del problema se enfoca en el establecimiento comercial Víveres La Colonial, esta tienda de comercio minorista se dedica a la

distribución de artículos de consumo generalizado, abarcando categorías como productos de higiene personal y del hogar, cuidado textil y de calzado, bebidas, cárnicos y derivados, abarrotes, fármacos de dispensación libre, papelería, desechables y productos refrigerados y congelados.

Con una trayectoria de más de 27 años en el municipio de Gámeza, departamento de Boyacá, se ha distinguido por su consolidación y reconocimiento dentro del mercado local. Su ubicación estratégica la convierte en uno de los comercios con mayor afluencia de visitantes, tanto residentes como turistas, ofreciendo una diversidad de productos que responden a las necesidades y exigencias de sus clientes y consumidores.

El establecimiento comercial lleva a cabo diversas funciones que comprenden la participación de sus tres colaboradores. Estas incluyen la gestión de stock, la tramitación de pedidos a los proveedores, la recepción y el almacenamiento de la mercancía, la administración de productos perecederos, la exhibición de los artículos, la atención a los clientes y cobro de los productos. Adicionalmente, se realizan tareas generales de aseo y mantenimiento de las instalaciones, así como la gestión del cumplimiento de las normativas y regulaciones pertinentes.

En el desarrollo de estas labores, podrían surgir riesgos laborales específicos, desde la adopción de posturas inadecuadas, así como la ejecución de movimientos repetitivos. El levantamiento y transporte de cargas pesadas, que puede desencadenar lesiones lumbares. Adicionalmente se presentan riesgos derivados de la sobrecarga laboral. Riesgos de resbalones y tropiezos en superficies húmedas, lisas o desordenadas, así como golpes por objetos que caen de estanterías mal organizadas.

La totalidad de estos riesgos se agrava significativamente debido a la carencia en el diseño e implementación de medidas de seguridad formalmente establecidas a través de

documentación escrita y, crucialmente, por la falta de su debida comunicación y comprensión por parte de los colaboradores.

A partir de los resultados obtenidos mediante la observación y comunicación directa, se constata que la problemática central en la tienda Víveres La Colonial radica en la inexistencia de una estructura organizada y formal para la gestión de los riesgos y enfermedades laborales. Esta ausencia, entendida desde el marco legal como el cumplimiento mínimo de los requisitos de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), adaptado a sus características y nivel de riesgo, impide la prevención eficaz de los riesgos y enfermedades inherentes a la labor, así como el mantenimiento de un entorno seguro para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Como bien lo indica, el Ministerio de Trabajo en Colombia (2020), el propósito fundamental del SG-SST consiste en prever, identificar, valorar y mitigar los riesgos susceptibles de incidir negativamente en la seguridad y la salud dentro de los entornos laborales.

Adicionalmente, persigue la optimización de las condiciones y el ambiente de trabajo, así como la promoción de la salud ocupacional, lo que implica el fomento y la conservación del bienestar físico, mental y social de los empleados. Por lo cual, una óptima implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo genera efectos positivos tangibles, manifestándose en la mejora de los entornos laborales, el fomento del bienestar y la calidad de vida laboral, la reducción de los índices de ausentismo por enfermedad, la disminución de las tasas de accidentalidad y mortalidad asociadas a riesgos laborales a nivel nacional, y el incremento de la productividad organizacional.

Es imperativo considerar que, independientemente de su dimensión o naturaleza, toda empresa en Colombia está legalmente obligada a implementar el SG-SST. Esta exigencia se

fundamenta en el reconocimiento de que cualquier organización y modalidad de actividad laboral son susceptibles de generar diversos riesgos y enfermedades que pueden afectar el bienestar de los trabajadores, en concordancia con la normativa nacional vigente, específicamente el Decreto 1072 de 2015.

El propósito de esta obligación es que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso sistemático y progresivo, basado en la mejora continua, con el fin de gestionar eficazmente los peligros y riesgos que puedan incidir negativamente en la seguridad y la salud en el ámbito laboral. En su calidad de sistema de gestión, sus principios rectores deben alinearse con el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). La Resolución 312 de 2019 complementa este marco legal al definir los estándares mínimos para el SG-SST, los cuales se ajustan de acuerdo con el nivel de riesgo y la magnitud de la empresa (Ministerio del Trabajo, 2020).

Con base en Villamizar et. al. (2022), la implementación de SG-SST genera beneficios sustanciales tanto para empleados como para empleadores. En primer lugar, asegura la observancia de la normativa vigente, los estándares y los acuerdos establecidos, lo que reduce o elimina la posibilidad de inconvenientes derivados de inspecciones, multas y sanciones.

Incrementa la productividad al disminuir la incidencia de lesiones y enfermedades entre los trabajadores, quienes a su vez desarrollan un mayor compromiso con una organización que demuestra preocupación por su bienestar. Conlleva una disminución de los costos operativos mediante la prevención de dichas eventualidades, optimizando así los recursos empresariales.

Fomenta la confianza de los empleados al percibir un sistema de seguridad robusto y eficaz, lo que a su vez impulsa la productividad. Mejora la imagen corporativa, atrayendo a

colaboradores y clientes que valoran la seguridad y salud. Finalmente, incentiva el liderazgo y la asunción de responsabilidades por parte de los empleados dentro del sistema. (p. 11-12).

En la actualidad, se evidencia que la tienda Víveres La Colonial requiere una atención prioritaria a los fundamentos esenciales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Es imperativo que la empresa implemente de manera práctica un sistema que cumpla con sus requerimientos y nivel de riesgo, adaptándose a su realidad operativa.

La carencia de elementos básicos, desde la identificación de los riesgos más evidentes en las actividades diarias hasta la implementación de controles sencillos y aplicables, la comunicación efectiva de las medidas preventivas, las revisiones periódicas y los registros pertinentes, revela una necesidad apremiante de optimizar el ambiente laboral actual. Se requiere fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable, donde los individuos comprendan su potencial exposición a riesgos y enfermedades a corto, mediano y largo plazo, reconociendo esto como un derecho fundamental y una responsabilidad colectiva.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los elementos que se deben considerar para un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la tienda Víveres La Colonial del municipio de Gámeza para el segundo periodo del año 2025?

## **Justificación**

La actual dinámica global, nacional y local, marcada por variables externas incontrolables y fluctuaciones internas, subraya la imperativa necesidad de una cultura preventiva y de mejora continua en el ámbito empresarial. En este contexto, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) debe ser una prioridad estratégica que fomente la participación activa de todos los niveles jerárquicos para la identificación de riesgos y la implementación de acciones correctivas. Este enfoque se materializa a través de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser concebidos como una filosofía de gestión lógica y continua, basada en el ciclo Planear-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA), más que como una mera formalidad documental.

En el caso de la famiempresa Víveres La Colonial, ubicada en Gámeza, Boyacá, la ausencia de un SG-SST formal expone a sus colaboradores a riesgos laborales inherentes a sus actividades diarias, como la manipulación de cargas, el uso de herramientas cortantes, las posturas prolongadas y el estrés laboral. Esta carencia se evidencia en incidentes y accidentes previos, que ponen en riesgo la seguridad y el bienestar integral del personal, afectando especialmente a los colaboradores de la tercera edad.

Descuidar la gestión de la SST en Víveres La Colonial conlleva serias consecuencias. No solo compromete directamente la salud y calidad de vida del personal, aumentando el riesgo de lesiones e incapacidades graves, sino que también genera costos directos por atención médica e indirectos por deterioro del clima laboral, reducción de la productividad y motivación. Además, expone a la empresa a posibles sanciones por incumplimiento de la Resolución 0312 de 2019, lo cual afectaría su reputación y sostenibilidad a largo plazo.

La importancia de abordar las condiciones laborales es respaldada por especialistas en salud pública y expertos en prevención de riesgos (Riaño y Palencia, citados por Villota, Garcés, Córdoba y Botina, 2022), quienes buscan mitigar accidentes y enfermedades laborales. Esta relevancia se extiende a economistas y administradores, dado que la siniestralidad laboral impacta directamente en la productividad y competitividad empresarial. La transformación del panorama de riesgos, con la emergencia de nuevas amenazas como el desgaste físico y mental derivado de empleos de baja calidad y altas exigencias (Campuzano, Salazar y Ríos, citados por los mismos autores, 2022), así como el estrés laboral y sus consecuencias (Raffo, Raez y Cachay, y Doris y Timoteo, citados por Villota, et. al, 2022), subraya la necesidad fundamental de controlar los factores de mayor riesgo para prevenir incidentes y accidentes.

Por lo tanto, este proyecto se propone analizar la estructuración básica para un SG-SST en Víveres La Colonial, fundamentado en los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019 sobre Estándares Mínimos. Esta iniciativa busca sentar las bases y ser una primera aproximación en materia de seguridad y salud, con miras a una futura implementación formal del SG-SST. Los antecedentes de accidentes demuestran la necesidad de profundizar en este tema y asegurar el cumplimiento legal, lo que generará beneficios tangibles y significativos. Para los colaboradores, significará un ambiente laboral más seguro, reduciendo la probabilidad de accidentes y enfermedades graves, mejorando su calidad de vida y aumentando su compromiso. Para la empresa, se anticipa una disminución considerable en los costos asociados a la siniestralidad (incapacidades, tratamientos), la prevención de sanciones económicas y un incremento en la productividad al reducir el ausentismo.

En síntesis, la estructuración básica de un SG-SST en Víveres La Colonial no es solo un requisito legal ineludible, sino una inversión estratégica esencial para el desarrollo sostenible de

la empresa. Este proyecto salvaguardará la salud y vida de los colaboradores, optimizará recursos, fortalecerá la eficiencia operativa y consolidará la reputación de la tienda, siendo una iniciativa prioritaria e indispensable para su bienestar general.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la estructuración básica para un Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la tienda Víveres La Colonial-Gámeza en el segundo semestre de 2025.

### **Objetivos específicos**

Evaluar las condiciones actuales de Seguridad y Salud en el Trabajo en la tienda Víveres La Colonial, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

Determinar los criterios mínimos de la Resolución 0312 de 2019 ajustables a la estructuración básica del SG-SST para la tienda Víveres La Colonial.

Identificar los elementos fundamentales de la estructura básica de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplicables al contexto de la tienda Víveres La Colonial-Gámeza, según la normativa colombiana vigente.

### **Antecedentes del problema**

En el actual panorama de competencia globalizada, resulta imperativo que las empresas estructuren estrategias de gestión integrales y adaptables, esto con la finalidad de obtener una identificación como organizaciones de excelencia en la optimización de sus procesos, la manufactura de productos y/o la prestación de servicios, así como en la integridad del bienestar laboral, la seguridad en el trabajo y la salud ocupacional de su capital humano. La implementación de tales sistemas contribuye al desarrollo personal y organizacional, la maximización de la rentabilidad y la consolidación de la imagen corporativa. Todo ello partiendo de la concepción de la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental, cuyo efecto positivo se manifiesta prácticamente en la eficiencia productiva y la rentabilidad de la empresa, facilitando la consecución de metas corporativas y, por ende, de los resultados y percepciones individuales de que el entorno laboral es seguro.

### **Panorama Global de la SST**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2025) establece que un ambiente laboral protegido y saludable constituye un principio y un derecho esencial. Por ende, ser miembro de la OIT implica la obligación de honrar, fomentar y concretar, de buena fe y según su constitución, los fundamentos relativos a esta prerrogativa primordial. A pesar de esta trascendental resolución y los notables avances en seguridad y salud en el trabajo (SST), los accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo persisten con una frecuencia inaceptable, generando repercusiones devastadoras para los trabajadores, las empresas, las comunidades y las economías a nivel global. Cada año, 2,93 millones de trabajadores fallecen debido a factores laborales, y 395 millones sufren accidentes no mortales en sus puestos de trabajo. Adicionalmente, 2.410 millones de individuos se exponen anualmente a calor excesivo. La

implementación de medidas optimizadas de seguridad y salud podría generar ahorros mundiales estimados en 361.000 millones de dólares al prevenir lesiones ocasionadas por el calor extremo en el ámbito laboral.

Considerando lo expuesto, los accidentes y las enfermedades laborales generan profundas secuelas en las personas y sus familias, impactando su economía, salud física y emocional tanto inmediata como futura.

Asimismo, inciden significativamente en las empresas al disminuir la productividad, detener la producción, dificultar la competitividad y deteriorar su imagen en las cadenas de suministro, con repercusiones económicas y sociales amplias. Sumado al costo monetario, existe un sufrimiento humano incalculable derivado de estos eventos, lo cual resulta aún más trágico dado su alto nivel de evitabilidad, según demuestran investigaciones y prácticas recientes. Los riesgos psicosociales, el estrés laboral y las enfermedades crónicas son preocupaciones crecientes para muchos trabajadores globalmente. Simultáneamente, numerosos empleados continúan expuestos a peligros laborales persistentes, aspecto crucial a considerar para el futuro (OIT, 2019, p. 1-3).

Adicionalmente, la OIT (2025), señala que la salud ocupacional resulta provechosa al integrar iniciativas de fomento de la salud con estrategias de seguridad y salud laborales. Esta sinergia dentro de los sistemas de gestión de la SST previene accidentes y enfermedades, a la vez que salvaguarda y mejoran la salud y el bienestar de la fuerza laboral de los hombres y mujeres.

Las bases de esta perspectiva se hallan en el Convenio núm. 155 y su Recomendación núm. 164 sobre SST, así como en el Convenio núm. 161 y su Recomendación núm. 171 relativos a los servicios de salud en el trabajo. Estos servicios desempeñan roles preventivos y de asesoramiento, encargándose de asistir a empleadores, empleados y sus representantes en el

cumplimiento de las normativas para instaurar y preservar un ambiente laboral seguro y saludable que favorezca una condición física y mental óptima en el ámbito laboral. Esto abarca la adecuación del trabajo a las aptitudes de los trabajadores, considerando su estado de salud integral.

Evidentemente, la SST son esenciales para establecer un entorno y condiciones de trabajo protegidos y saludables. La desatención o carencia en estas áreas genera impactos considerables a nivel personal, financiero y social, afectando primordialmente a los colaboradores, tanto en su situación actual como futura. Sin embargo, es posible prevenir, mitigar y/o eliminar estas consecuencias asegurando ámbitos de trabajo seguros para la realización de las actividades laborales diarias.

### **La SST en Latinoamérica**

Por otra parte, según la OIT (citado en Solórzano, García y Lucas, 2025, p. 134) en 2022, Latinoamérica exhibe la mayor prevalencia de accidentes laborales a nivel global. Este panorama persiste a pesar del acuerdo suscrito en 1948 por las Naciones Unidas, que instaba a los Estados miembros a armonizar sus legislaciones para optimizar los sistemas de SST, así como a implementar eficientes mecanismos de compensación. No obstante, las naciones latinoamericanas han realizado escasos avances en la modificación de sus marcos legales para incorporar un genuino principio de equidad y protección laboral, considerando la prevención y un seguro contra riesgos profesionales.

La OIT también reportó en 2022 que anualmente, a escala mundial, 270 millones de trabajadores sufren accidentes, 160 millones contraen enfermedades de origen laboral y 2.2 millones fallecen a causa de estos eventos. En este contexto, las estadísticas para América Latina revelan una frecuencia de 36 accidentes por minuto y la pérdida de 300 vidas diariamente.

Adicionalmente, se registran 150 millones de jornadas laborales perdidas por accidentes y 350 millones por enfermedades laborales, lo que arroja un promedio de 31 días de trabajo no productivos por cada siniestro. Estas elevadas tasas de accidentalidad y morbilidad ocupacional se han concentrado principalmente en sectores como la manufactura, la construcción, la minería, la producción química, la industria metalúrgica y otras actividades consideradas pilares de desarrollo en cada país (p. 134).

Aunque las temáticas vinculadas a la SST en América Latina han evidenciado históricamente escasa atención o deficiencias en su implementación, en comparación con naciones desarrolladas, debido a la limitada prioridad otorgada a un entorno laboral seguro y saludable, y a instituciones con fortalezas incipientes en la materia, se reconoce que los diversos progresos en la normativa reflejan un creciente esfuerzo por garantizar espacios de trabajo más seguros, observándose variaciones significativas entre los países de la región.

### **Contexto Colombiano de la SST**

Como bien lo indica Gómez y Velasco (2024), en Colombia, al igual que en diversas naciones, la perspectiva sobre la prevención de riesgos laborales ha experimentado una transformación significativa. Se han fortalecido las normativas para garantizar entornos de trabajo protegidos y la salvaguardia de los derechos de los empleados. Sin embargo, la aplicación real y el acatamiento de estas directrices aún demandan esfuerzo. La protección laboral juega un papel crucial en la capacidad competitiva de las empresas y la economía colombiana. En el contexto actual de globalización y mercados cambiantes, la administración eficaz de la SST se revela como un elemento fundamental para el progreso y la perdurabilidad de las organizaciones (pp. 2-3).

El informe del primer semestre de 2024 del Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), basado en datos de Fasecolda, evidenció tanto progresos como retos persistentes en la gestión de riesgos laborales en Colombia. A pesar de que la tasa de mortalidad laboral semestral alcanzó su mínimo en siete años, situándose en 1,84 decesos por cada 100.000 trabajadores, esto aún representó un promedio de una muerte diaria de origen laboral. En contraste, la accidentalidad laboral mostró un leve aumento, promediando 1342 incidentes diarios. Donde un dato preocupante fue la disminución del 12,4 % en las afiliaciones al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), alcanzando 10.343.378 trabajadores, y una reducción del 15,1 % en el número de empresas afiliadas, llegando a 971.715.

Aunque los accidentes de trabajo disminuyeron un 11,5 % en comparación con el mismo periodo de 2023, la tasa de accidentalidad laboral aumentó ligeramente a 2,35 accidentes por cada 100 trabajadores, la más alta desde 2019.

En cuanto a la mortalidad laboral, se reportaron 190 fallecimientos, un 14 % menos que en el primer semestre de 2023. La tasa de 1,84 muertes por cada 100.000 trabajadores fue la más baja en siete años. Boyacá presentó la mayor tasa de mortalidad laboral semestral a nivel departamental, con 10,72 fatalidades por cada 100.000 trabajadores, mientras que Bogotá D.C. registró la mayor cantidad de muertes (59). Las enfermedades laborales reportadas fueron 4536, un 19 % menos que en 2023, con una tasa de 43,85 casos por cada 100.000 trabajadores.

### **Evolución normativa de la SST en Colombia**

Como señala Calderón y López (2021), el origen de la protección laboral en Colombia se remonta a 1914 con la Ley 57 de 1915, conocida como "Ley Uribe". Esta norma pionera buscaba resguardar a los trabajadores frente a eventos dañinos y afecciones ocupacionales, marcando el inicio de la legislación en bienestar laboral. Posteriormente, la Ley 46 de 1918 introdujo

regulaciones sobre higiene y salubridad para empleadores y empleados. La Ley 37 de 1921 innovó al mencionar por primera vez el seguro de vida colectivo para el personal. Un avance significativo se dio con la Ley 10 de 1934, que estableció reglas claras sobre enfermedades profesionales, además de incluir aspectos como vacaciones y contratos de trabajo.

En 1938, se creó el Ministerio de la Protección Social, entidad que impulsó la Ley 6ª de 1945, la "Ley General del Trabajo". Esta ley consolidó las bases de lo que hoy se conoce como salud ocupacional en Colombia y reglamentó temas de convenciones, asociaciones y conflictos laborales. El concepto de enfermedad laboral surgió en 1962, y mediante el Decreto 3170 de 1964 se fundó el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales, que en 1966 comenzó a cubrir riesgos laborales, invalidez, vejez y muerte.

La Ley 9 de 1979 se erigió como la ley marco de la salud ocupacional en el país, estableciendo normas generales para resguardar, restablecer y mejorar las condiciones necesarias para la integridad física y mental, así como medidas para la regulación de residuos que afectaban el ambiente. El Decreto 614 de 1984 se centró en cómo los riesgos derivados de la organización del trabajo podían impactar la condición integral del trabajador y en la tutela de la vitalidad expuesta a sustancias peligrosas y radiación. Este decreto también sentó las bases para la organización y administración de la salud ocupacional a nivel nacional, complementando la Ley 9 de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo.

La Resolución 1016 de 1984 obligó a los empleadores a organizar, planificar, evaluar y ejecutar actividades de medicina e higiene industrial para mantener y optimizar el entorno laboral. Además, se exigió la elaboración de un panorama de riesgos y la implementación de controles. En 1993, la Ley 100 creó el Sistema de Gestión de Riesgos Profesionales (SGRP), estructurado por el Decreto Ley 1295 de 1994, en el contexto de las políticas de ajuste

económico. Este sistema se definió como un conjunto de instituciones, normas y procedimientos para garantizar una buena calidad de vida mediante la cobertura integral de diversas eventualidades. El Decreto 1295 de 1994 detalló la estructura del SGRP, enfocándose en la prevención, protección y atención de los trabajadores ante las consecuencias perjudiciales del trabajo.

Posteriormente, el Decreto 1443 de 2014, emitido por el Ministerio de Trabajo, estableció las directrices para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Bienestar Laboral, definiéndola como la disciplina dedicada a la evitación de lesiones y dolencias originadas por las condiciones laborales. Este decreto fue derogado por el Decreto 1072 de 2015, que incorporó su contenido. Finalmente, la Resolución 1111 de 2017 fijó los estándares mínimos para verificar el cumplimiento de las normativas en riesgos laborales, siendo derogada por la Resolución 0312 de 2019, que establece los estándares mínimos actualmente vigentes (pp. 18-20).

### **Desarrollo de los SG-SST en Colombia**

La entrada en vigor obligatoria del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) para todas las empresas en Colombia se concretó el 1 de junio de 2017, tras un periodo de transición desde 2014, reemplazando al Programa de Salud Ocupacional (PSO), según la Ley 1562 de 2012. Así, el SG-SST es un proceso lógico y por etapas, enfocado en la mejora continua, para identificar, analizar y controlar los riesgos laborales.

Antes de esta fecha, la Resolución 1016 de 1989 regulaba el PSO, estableciendo acciones de Medicina Preventiva, del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial para proteger la salud de los trabajadores de manera integral.

La implementación del SG-SST, establecida por el Decreto 1072 de 2015, implicó una fase de adaptación hasta su obligatoriedad en 2017. La publicación en cuestión reúne normativas clave para la protección y el bienestar de los trabajadores, así como para la prevención de daños y el mantenimiento de su equilibrio físico, mental y social en todas las ocupaciones.

El Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, es la normativa que establece el marco legal del SG-SST. Sin embargo, este decreto no abarca la totalidad de las regulaciones laborales, sino específicamente la sección correspondiente al SG-SST, la cual se encuentra en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Riesgos Laborales, Capítulo 6.

La otra disposición legal relevante es la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, publicada en el Diario Oficial No. 50872 el 19 de febrero de 2019, la cual establece los Requisitos Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, reemplazando la anterior Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, que abordaba la misma temática.

Una característica novedosa de la Resolución 0312 de 2019 radica en su énfasis en la categorización de las empresas según la Tabla de Clases de Riesgo, cuya determinación se fundamenta en la clasificación de las actividades económicas.

Aparte de la normativa jurídica, existen otros documentos de índole técnica, como las Guías Técnicas del Ministerio de Trabajo para la Implementación del SG-SST. Estas herramientas proporcionan los medios para fomentar y salvaguardar la salud de los trabajadores, basándose en el ciclo PHVA, con el fin de que el empleador pueda aplicar medidas preventivas y de control eficaces contra los peligros y riesgos en el entorno laboral, minimizando así la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

## **Desafíos y Realidades del SG-SST en Mipymes colombianas**

Como lo indican Álvarez, Araque y Jiménez (2022), las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) representan una porción considerable de la economía nacional, impulsando el PIB, creando fuentes de trabajo y dinamizando la producción (CEPAL, 2020). En Colombia, las cifras del DANE (2018) revelan que estas empresas aportan un 35% al PIB nacional, generan el 80% del empleo y comprenden el 90% del sector productivo. Este rol protagónico las convierte en organizaciones en expansión y grandes empleadoras, lo que exige una mayor atención y compromiso con la protección laboral, dada la cantidad y calidad de los puestos que generan.

Crudy y Díaz (2022) definen la SST en el ámbito empresarial como la suma de esfuerzos para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Esto abarca la identificación y evaluación de riesgos, la implementación de medidas preventivas, la capacitación del personal y la supervisión constante del ambiente laboral (Díaz et al., 2020). La SST no solo protege la salud de los trabajadores, sino que también impulsa una cultura de seguridad y fomenta la colaboración entre empleadores y empleados para optimizar las condiciones de trabajo, lo que finalmente mejora la productividad y eficiencia (Forigua Melo & Pedraza Barón, 2020).

Los pilares fundamentales de la SST se centran en la detección y análisis de riesgos, la implementación de acciones preventivas para controlarlos, y la formación continua del personal sobre cómo evitarlos y responder ante emergencias. Además, es crucial el monitoreo constante de las condiciones de trabajo y el fomento de una cultura de seguridad donde esta sea un valor primordial (Molano Cubillos & Quintana Riveros, 2021; Tocora Guerra et al., 2022; Díaz Suárez et al., 2021; Vergara et al., 2021; Fernández Cocuy et al., 2022). Finalmente, la cooperación

entre todas las partes y la responsabilidad legal del empleador de asegurar un entorno laboral seguro y saludable son esenciales para el éxito de la SST (Martínez Fuquen, 2019) (pp. 37-38).

Por otro lado, las Mipymes enfrentan retos significativos al implementar medidas de SST. A diferencia de las grandes corporaciones, estas organizaciones suelen disponer de menos recursos financieros, humanos y técnicos, lo que dificulta la puesta en marcha de programas de SST efectivos. Esta limitación económica también incide en su capacidad para absorber los costos inherentes a dichas implementaciones (Bocanegra et al., 2019; Martínez Fuquen, 2019). Esta situación, junto con otras complejidades, genera un panorama desafiante para las Mipymes del sector productivo al intentar asegurar un entorno laboral seguro (Buelvas Pianeta, 2019).

Entre los principales obstáculos que impiden una SST robusta en las Mipymes se encuentran la escasez de conocimiento o experiencia para identificar y gestionar los riesgos laborales, así como la falta de tiempo debido a las altas cargas de trabajo. Adicionalmente, la ausencia de motivación puede llevar a que la SST no se priorice, sumado a un desconocimiento de las regulaciones aplicables. La implementación se ve aún más comprometida por la dificultad para colaborar con actores externos como proveedores o clientes, y la carencia de una cultura organizacional que promueva y valore la SST (Crudy y Díaz, 2022, pp. 39-40).

Por otro parte, en los estudios e investigaciones a nivel nacional sobre la problemática, se identificó por Álvarez, Araque y Jiménez (2019) que las Mipymes en Sincelejo revelaron que la mayoría de estas empresas operan con estructuras administrativas informales, lo que conduce a un desconocimiento generalizado de la normativa vigente sobre SST, como el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Esta situación, agravada por la falta de recursos financieros, humanos y técnicos, resulta en una implementación limitada o inexistente del SG-SST y expone a las empresas a posibles

sanciones. A pesar de este panorama, los gerentes reconocen la importancia y obligatoriedad de la SST, mostrando disposición a alinearse con la ley y sugiriendo la necesidad de apoyo de las Secretarías de Salud y las ARL para el diseño y ejecución de sus sistemas. Para fomentar una cultura de protección laboral, se requiere el respaldo y compromiso de diversas entidades gubernamentales, quienes tienen la responsabilidad de colaborar con el sector empresarial local para formalizar los SG-SST y reducir la vulnerabilidad de los trabajadores en empleos informales.

Un estudio de 2019 por Giraldo y Valdés, que proponía un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la empresa Perlatex SAS en Dosquebradas, Risaralda, reveló una calificación inicial crítica (0%) al evaluar sus estándares bajo la Resolución 0312 de 2019. Esto subraya la urgencia de implementar los requisitos legales mínimos para salvaguardar el bienestar de los empleados. Un hallazgo clave fue que el nivel educativo del personal influye en la eficacia del sistema, requiriendo que los planes de trabajo se adapten a esta característica. La matriz de riesgos identificó que casi la mitad de los peligros corresponden a condiciones de seguridad, inherentes a las actividades diarias. Al desarrollar la documentación base del SG-SST, se determinó que Perlatex SAS podría cumplir hasta un 71% de los requisitos mínimos (para una empresa de riesgo II con menos de 50 trabajadores) si iniciara la implementación, aunque algunos formatos aún demandarían una ejecución práctica. Establecer planes de acción bajo el ciclo Deming proporciona una base sólida para que Perlatex implemente eficazmente el SG-SST a mediano plazo, cumpliendo con los estándares de la Resolución 0312 de 2019.

## **La Brecha del SG-SST en tiendas de barrio y el Caso de Víveres La Colonial**

Al abordar los antecedentes desde una perspectiva general a específica, se conecta la problemática central de tienda Víveres La Colonial, una famiempresa ubicada en el municipio de Gámeza, Boyacá. A pesar de sus más de 27 años de trayectoria y una estructura organizacional que incluye al propietario y dos colaboradores, se hizo evidente la urgente necesidad de iniciar en acciones de SST a través de la formalización de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta carencia se atribuye a una ausencia de familiaridad con la normativa legal vigente (como el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019), que establece las obligaciones en SST.

Por otro, y quizás más profundo, la inexistencia de motivación y previsión sobre los beneficios intrínsecos de la SST para la protección de los trabajadores en la permanencia del negocio, lo que lleva a no percibirla como una prioridad estratégica, sino como una sola formalidad o un gasto innecesario, siendo además un factor determinante la falta de tiempo, consecuencia directa de las extensas jornadas laborales, sumada a la escasa interacción y colaboración con entidades externas que podrían brindar apoyo y orientación en esta materia. Por lo cual, la observación y el diagnóstico confirmaron un déficit total en condiciones de seguridad y salud, la ausencia de protocolos y medidas (tanto verbales como documentales), así como de capacitaciones, y una escasa relevancia del tema por parte del dueño y trabajadores, que siempre han ejercidos sus actividades laborales de forma empírica. Esto es preocupante dado que las actividades diarias de la tienda presentan riesgos significativos: ergonómicos por posturas inadecuadas, movimientos repetitivos y levantamiento incorrecto de cargas; psicosociales por sobrecarga laboral, jornadas extensas e interacciones tensas con clientes; y de seguridad por resbalones, cortes y caídas de objetos.

Un factor que agrava la situación es la ausencia de un sistema formal de registro de accidentes e incidentes laborales, lo cual representa un incumplimiento de la normativa vigente en SST. Esta carencia impide una gestión efectiva de los riesgos, a pesar de que los colaboradores han manifestado de forma recurrente la ocurrencia de diversos eventos. Entre los accidentes e incidentes mencionados históricamente se incluyen:

- Caídas de colaboradores, destacándose la de una persona de la tercera edad atribuida al uso de calzado inadecuado.
- Caídas de clientes en la zona de atención, principalmente por la presencia de pisos deteriorados y resbaladizos.
- Golpes en la cabeza y lesiones por caída de objetos desde estanterías altas, evidenciando posibles deficiencias en el almacenamiento.
- Lesiones por fallas en el mantenimiento, como el caso de una puerta de refrigerador que se desprendió.
- Episodios de estrés laboral y ansiedad manifestados por el personal, asociados a jornadas laborales extensas y un trato tenso con los clientes.
- Cortes en manos debido a la falta de protecciones adecuadas en ventiladores de equipos refrigeradores.
- Caídas y tropiezos ocasionados por la obstrucción de pasillos y zonas de tránsito, producto de la acumulación de mercancías que no tienen un área de recepción y descarga debidamente designada y amplia.

Estas situaciones han tenido consecuencias directas en la salud y seguridad del personal y los clientes, desde lesiones físicas leves y graves hasta afectaciones en la salud mental, lo que se ha traducido en ausentismo laboral y un deterioro general del clima organizacional.

Por lo cual, la situación de Víveres La Colonial refleja los desafíos encontrados en estudios previos sobre Mipymes en Colombia. Por ejemplo, una investigación de García (2021) sobre las condiciones de seguridad y salud en tiendas de barrio en el sector Parque Industrial de Pereira reveló serias deficiencias en la gestión de riesgos laborales. El estudio, que incluyó una muestra de 25 establecimientos con más de 20 años de trayectoria (muchos operando en la informalidad), identificó un desconocimiento generalizado de la legislación en SST.

Esta informalidad resultaba en la ausencia de afiliaciones a los sistemas de salud y riesgos laborales, dejando a los trabajadores desprotegidos y sin acceso a beneficios. Las tiendas operaban con jornadas extensas, superiores a 12 horas diarias, constituyendo un factor de riesgo significativo. Además, se observó una falta de protocolos de seguridad básicos, como señalizaciones, uso de elementos de protección personal y mantenimiento de equipos (especialmente la cadena de frío y redes eléctricas), lo que generaba riesgos biológicos, químicos, eléctricos y biomecánicos.

A pesar de identificar el concepto de enfermedad laboral, la falta de registros debido a la informalidad hacía que cualquier problema de salud se tratara como de origen común, reportando tasas de accidentalidad y enfermedad laboral del 0%. Los hallazgos confirmaron que, pese a la comprensión de algunos riesgos, las prácticas de seguridad eran deficientes, exponiendo tanto a trabajadores como a la comunidad a incidentes graves, incluyendo explosiones e incendios.

Un estudio de Pardo, Parra y Villa (2021) sobre pequeños comercios afiliados a FENALCO en el centro de Pereira reveló que la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) durante el primer semestre de 2021 alcanzaba solo un 50.375%, lo que la clasifica como crítica según la Resolución 0312 de 2019. Esto indica la necesidad urgente de acciones correctivas, incluyendo la elaboración de planes de mejora,

reportes periódicos a las ARL y visitas de seguimiento. Los investigadores concluyeron que las condiciones del SG-SST son deficientes, principalmente porque los microempresarios desconocen los requisitos legales obligatorios, como las afiliaciones al sistema de seguridad social, la realización de exámenes médicos laborales y el cumplimiento de normas de orden y aseo en los establecimientos. La falta de conocimiento y de recursos económicos emerge como el principal impedimento para que estos comerciantes implementen adecuadamente las medidas de seguridad y salud laboral.

Una investigación de Osorio (2021) sobre microempresas en Itagüí, Antioquia, reveló un panorama desalentador en la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Los hallazgos principales destacaron que la mayoría de estas empresas, predominantemente comerciales, carecen de conocimiento sobre su nivel de riesgo y la normativa vigente, con un 93.86% de desconocimiento promedio de las leyes clave.

En cuanto a los componentes del SG-SST, un abrumador 88% no designa a un responsable, el 72% no afilia permanentemente a sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social Integral, y un 96% carece de un plan de capacitación continuo. La identificación y control de peligros es deficiente, especialmente en riesgos psicosociales (100% no los identifica ni controla), mientras que otros peligros (físicos, químicos, biológicos, de condición de seguridad y biomecánicos) son gestionados esporádicamente por menos de la mitad de las empresas.

Además, el estudio evidenció que el 92% de las microempresas afiliadas a una ARL no reciben el acompañamiento o asesoría que por ley deberían, y un alto porcentaje tampoco formaliza sus contratos ni pertenece a gremios, lo que agrava su vulnerabilidad y el incumplimiento normativo. Los hallazgos de la investigación indicaron que, en el año del

estudio, la situación de la seguridad y salud ocupacional entre las microempresas de comercio y servicios en Los Naranjos no era alentadora. Se evidenció una notable falta de implementación de sus Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), una gestión de riesgos laborales deficiente y una escasa aplicación de la normativa colombiana en SST, pese a su obligatoriedad para la protección de los trabajadores.

Dada esta realidad, el diseño e implementación de un SG-SST en Víveres La Colonial no es solo una obligación legal conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, que establece estándares mínimos adaptados al tamaño de la empresa, sino una necesidad imperativa para el bienestar integral de cada colaborador. Las consecuencias de la inacción, tanto legales como en la salud, deben ser una prioridad. La tienda Víveres La Colonial necesita un enfoque formal y proyectado en SST que la aleje de la informalidad y garantice un entorno laboral seguro y saludable para el desarrollo de su actividad económica.

### **Marco teórico**

Actualmente, la seguridad y la salud en el trabajo constituye un recurso indispensable para la mejora continua en las organizaciones inteligentes, su implementación se basa en el cumplimiento de las regulaciones y el liderazgo ejecutivo, quienes priorizan la creación de un entorno laboral seguro y saludable. Esto no solo eleva la conciencia y cultura de SST e integra este ámbito con otros sistemas de gestión, sino que también busca minimizar la incidencia de enfermedades y accidentes laborales. En consecuencia, mejora la calidad de vida laboral, aumenta la satisfacción y motivación de los colaboradores, optimiza la productividad, eficiencia y calidad de los procesos y productos, reduce costos y fortalece la imagen corporativa.

Según la OIT (2024), la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) es vital para asegurar un ámbito de trabajo protegido y salubre. Esto comprende el reconocimiento, la valoración y la mitigación de los peligros que podrían repercutir en la condición física y mental de los empleados. Ante la creciente complejidad del mundo laboral, un enfoque sistémico se ha vuelto indispensable para mantener estos estándares. Los sistemas de gestión de la SST, que existen desde hace décadas, han demostrado ser cruciales para una implementación efectiva, al integrar la prevención en la planificación empresarial y fomentar una participación más activa de los trabajadores.

Aunque no existe una solución única para todas las empresas, cada organización debe adaptar su sistema de gestión de la SST a sus necesidades y recursos específicos. Diversas normas y directrices, como las Directrices de la OIT sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001), han sido desarrolladas para orientar a nivel internacional, sirviendo como modelo para las legislaciones nacionales debido a su enfoque tripartito.

Asimismo, un sistema de gestión de la SST es un conjunto de elementos interconectados que buscan establecer y alcanzar objetivos en esta área, asegurando una evaluación y mejora continua del nivel de prevención y protección. Se recomienda a los empleadores establecer un sistema de gestión de la SST para cumplir con la normativa nacional y mantener un ambiente de trabajo seguro. Este sistema debe incluir elementos clave como la política, la organización, la planificación, la implementación, la evaluación y las acciones para la mejora. Las Directrices ILO-OSH 2001, por ejemplo, ofrecen un modelo internacional voluntario y compatible con otras normas, reflejando los principios de la OIT y buscando la mejora continua del rendimiento en SST (p. 1).

Según la guía técnica de implementación para mipymes del Ministerio de Trabajo (2018), el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un proceso organizado y progresivo. Este sistema se rige por la mejora continua y busca prevenir, reconocer, analizar y controlar los peligros que podrían afectar el bienestar de los empleados en el entorno laboral.

La responsabilidad de liderar e implementar el SG-SST recae en el empleador, quien debe asegurar la participación activa de los trabajadores. Esto garantiza la correcta aplicación de las medidas de SST, el fomento de comportamientos seguros entre el personal, la optimización de las condiciones y el ambiente de trabajo, y un control efectivo sobre los peligros y riesgos presentes en el lugar de labores.

Los empleadores tienen la obligación primordial de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores, liderando e implementando el (SG-SST) conforme a la normativa vigente. Esto implica establecer políticas, gestionar peligros, asignar recursos y fomentar la participación de los empleados. Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) complementan esta labor

asesorando a las empresas y supervisando el cumplimiento del SG-SST, mientras que los trabajadores deben cuidar su salud, reportar riesgos y adherirse a las directrices del sistema.

La documentación del SG-SST, que puede ser física o electrónica, debe conservarse de forma controlada, garantizando su legibilidad, accesibilidad y confidencialidad. Ciertos registros esenciales, como los exámenes médicos y capacitaciones, deben custodiarse por un mínimo de veinte años tras la finalización de la relación laboral, subrayando la importancia de una gestión rigurosa para la seguridad y salud en el ámbito laboral. Como todo sistema de gestión, sus fundamentos se basan en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) (p. 10-14).

El enfoque del SG-SST permite que las medidas de prevención y protección se ejecuten de manera eficiente y armónica. Gracias a este sistema, se definen políticas relevantes, se adquieren los compromisos pertinentes, se consideran todos los aspectos del entorno laboral para la evaluación de peligros y riesgos, y tanto la dirección como los trabajadores intervienen en el proceso según sus atribuciones (OIT, 2011, p. 4)

### **El ciclo PHVA en Seguridad y Salud en el Trabajo**

El ciclo PHVA, un pilar esencial en la búsqueda de la mejora continua, fue ideado por Walter Shewhart en la década de 1920. Sin embargo, su amplia difusión se debe en gran parte a W. Edwards Deming, razón por la cual es ampliamente reconocido como el "Ciclo de Deming" (SURA, 2011, p.1).

Dentro de la implementación de un SG-SST, el PHVA es una herramienta flexible y continua que se puede aplicar tanto a cada proceso individual dentro de una organización como al conjunto total de procesos que la componen, este proceso inicia con la fase de planeación, donde se definen claramente los objetivos, las estrategias y los recursos necesarios: qué acciones se llevarán a cabo, cómo, cuándo y dónde. Es fundamental determinar quiénes serán los

responsables, quiénes serán los colaboradores y cuál es el propósito de cada actividad. Además, en esta etapa se establecen los métodos y las métricas para evaluar los resultados, especificando qué datos se recopilarán y con qué finalidad se realizará dicha evaluación.

Una vez concluida la fase de planeación, se procede a la ejecución de lo establecido, durante esta etapa, es crucial llevar a cabo todas las actividades planificadas, recolectando la información necesaria para el seguimiento. Es igualmente importante documentar meticulosamente tanto lo que se logró implementar como aquello que, por alguna razón, no pudo ejecutarse.

Posteriormente, la fase de verificación se encarga de constatar si las acciones planeadas se realizaron efectivamente y si se alcanzaron los resultados deseados. Aquí se analizan los mecanismos implementados para auditar el SG-SST y se evalúa el impacto obtenido en la reducción de la accidentalidad y las enfermedades laborales.

Finalmente, la etapa de actuar se centra en el aprendizaje y la optimización, se analizan las lecciones aprendidas, identificando los errores que deben evitarse en el futuro y los aciertos que podrían convertirse en prácticas estándar. Esta fase también permite determinar qué aspectos del sistema pueden ser mejorados y cómo se pueden implementar dichas mejoras para alcanzar un desempeño superior en seguridad y salud en el trabajo (Min Trabajo, 2018, p. 11).

Según Chaparro (2021), el Ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) es un enfoque secuencial y metódico diseñado para impulsar la mejora continua en cualquier sistema de gestión, incluido el de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Este ciclo se desarrolla a través de las siguientes fases, tal como se orienta en el Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015:

- **Planificar:** En esta fase inicial, se lleva a cabo una revisión exhaustiva y una priorización estratégica. Esto implica analizar información clave como el plan de

emergencias, la matriz de peligros y riesgos, los informes sobre las condiciones de salud de los trabajadores, la política del Sistema Integrado de Gestión (SIG), entre otros. El objetivo es identificar y definir las áreas donde se requiere intervención para mejorar la SST.

- **Hacer:** Una vez que las acciones y estrategias han sido planificadas, esta etapa se centra en la implementación práctica de dichas medidas.
- **Verificar:** Esta fase consiste en monitorear y evaluar si los procedimientos y acciones implementados están realmente logrando los resultados esperados en términos de SST. Se busca confirmar la efectividad de lo realizado.
- **Actuar:** Basado en los hallazgos de la verificación, se toman decisiones y se implementan acciones correctivas o de mejora. El propósito es optimizar los procesos para conseguir los mayores beneficios posibles en la seguridad y salud de los trabajadores, cerrando el ciclo y preparándose para una nueva fase de planificación (pp. 10-11).

### **Modelo SSeTGIS: Un Enfoque Integral para la Salud y Seguridad Laboral**

Zuluaga, Mira y Franco (2022) hacen referencia al Modelo SSeTGIS, propuesto por Velasco en 2017 e implementado en 29 organizaciones mexicanas, donde este modelo se distingue por su visión holística de la gestión empresarial, siendo la salud y seguridad en el trabajo el punto de partida, pero trascienden para abarcar también el cuidado ambiental y social, siempre con miras a la calidad y productividad.

El Modelo SSeTGIS considera tanto las condiciones y factores de riesgo de cada área gestionada, como los indicadores de calidad y productividad, su finalidad, es:

- Fomentar hábitos de vida saludables entre el personal para promover la sustentabilidad.
- Optimizar el entorno laboral y la conservación ambiental, buscando calidad y productividad.
- Establecer una cultura organizacional de gestión integral centrada en las personas, respetando sus derechos, valorando su participación y potenciando su desarrollo.
- Extender estos principios de trabajo digno y responsabilidad social hacia las familias de los empleados, los clientes, otras partes interesadas y la sociedad en general.

La importancia de este modelo radica en que los entornos y las personas en el trabajo son el origen de riesgos no solo para la salud, el ambiente y la comunidad, sino también para la calidad y la productividad. Esto permite iniciar un ciclo de mejora continua desde la raíz. Para ello, se requiere un proceso definido, políticas claras, capacitación y la participación de todo el personal para integrar esta filosofía como parte de la cultura organizacional (pp. 28-29).

### **Principios Clave de la Seguridad en el Trabajo: Teorías y Modelos**

Según la OIT (2011), la seguridad laboral se basa en la interacción entre las personas y el entorno de trabajo, con el fin de garantizar un ambiente saludable, seguro y productivo.

Teóricamente, la seguridad debe integrarse desde la planificación de la producción y mantenerse a lo largo de todo el proceso.

Se identifican tres tipos de **relaciones trabajador-empleo**: **óptima**, que promueve bienestar y productividad; **incompatible**, que genera riesgos por deficiencias; e **interrumpida**, que resulta en accidentes y detiene la producción.

**La Teoría del Accidente** define los accidentes como eventos indeseados por la interacción entre personas y objetos, liberando energía y causando daño. Esta teoría incluye los

"cuasi accidentes" (sin daño, pero con potencial). La prevención implica eliminar riesgos, separar el peligro del trabajador o protegerlo. El riesgo de accidente se calcula por la frecuencia y gravedad esperadas, y varía según el contexto. Se enfatiza que las múltiples causas de los accidentes, aunque a menudo técnicas u organizacionales, siempre tienen un origen en la conducta humana en algún punto de la cadena. Romper esa cadena es clave para la prevención.

**La pirámide de accidentes** ilustra que los cuasi accidentes son la base (más frecuentes, menos graves), y al controlarlos, se reduce la probabilidad de accidentes más severos (menos frecuentes, más graves).

### **Principios de Prevención de Accidentes**

Las estrategias de prevención de accidentes se basan en:

- **Eliminación del riesgo o peligro:** Hacer que la lesión o el daño sean imposibles.
- **Separación:** Mantener al trabajador o equipo distanciado del peligro para evitar el contacto.
- **Protección:** Implementar barreras (ej. protectores, EPP) para minimizar el impacto del peligro.
- **Adaptación al peligro:** Mediante sistemas de alerta, monitoreo, información, motivación y capacitación para un comportamiento seguro (p.1).

Por lo cual, el SG-SST se logra mediante un liderazgo proactivo en la prevención de riesgos, un seguimiento constante de indicadores y resultados, y un control interno y externo riguroso. Todo esto subraya que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de los colaboradores y una responsabilidad ineludible de los empleadores, quienes deben garantizar la protección de sus trabajadores, proporcionar los instrumentos adecuados para sus funciones,

procurar espacios, elementos de protección idóneos, desarrollar, ejecutar y actualizar continuamente los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Marco legal

La seguridad y salud en el trabajo se ha sustentado en un sólido marco normativo que asegura el derecho fundamental de los empleados a operar en entornos seguros, dignos, justos y salubres. Estas regulaciones no solo velan por el bienestar físico de los trabajadores, sino que también materializan su protección integral en aspectos mentales y sociales.

Además, estas directrices impulsan la mejora continua de las condiciones y el ambiente laboral, delineando con claridad las responsabilidades, derechos y deberes. Por tanto, la relevancia de este compilado legal es innegable, resultando esencial para la fundamentación y sostenibilidad de cualquier negocio, independientemente de su tamaño. Un ejemplo de su aplicación es la presente investigación realizada en la tienda de víveres La Colonial, enmarcada dentro de los estándares mínimos obligatorios pertinentes.

### **La Constitución Política de Colombia como base de la seguridad y salud en el trabajo**

Como norma suprema en Colombia, la Constitución Política es la guía fundamental para la elaboración de cualquier legislación a nivel nacional, asegurando que ninguna disposición pueda contravenir sus mandatos. Esta primacía constitucional se extiende a la normativa de seguridad y salud laboral en el país, al consagrar la protección y la salvaguarda de los derechos y libertades individuales, la Carta Magna sienta las bases para el desarrollo de esta área (Márquez, 2023, p. 3). En consecuencia, y de acuerdo con Álvarez (2022), múltiples artículos de la Constitución son de suma importancia para la materia:

El **Artículo. 25** declara la labor como una garantía y una responsabilidad colectiva., bajo protección estatal, asegurando condiciones dignas y justas para todos. El **Artículo. 26** garantiza la libertad de elección de profesión u oficio, permitiendo la ley exigir títulos y a las autoridades supervisar su ejercicio, salvo para ocupaciones de libre ejercicio sin riesgo social.

En cuanto a la igualdad, el **Artículo 43** enfatiza la paridad de derechos y oportunidades entre géneros, prohibiendo la discriminación femenina, particularmente durante el embarazo y postparto, momentos en que recibirá apoyo económico y asistencia estatal si se encuentra sin empleo. El **Artículo 48** declara la Seguridad Social como un derecho inalienable para todas las personas, mientras que el **Artículo 49** califica la salud y el saneamiento ambiental como servicios públicos bajo responsabilidad del Estado, asegurando acceso universal a la prevención, cuidado y recuperación sanitaria.

El **Artículo 53** autoriza al Congreso a establecer un código laboral que contendrá principios como la equidad de oportunidades, un ingreso mínimo esencial y adaptable, permanencia en el puesto, la imposibilidad de renunciar a derechos básicos, la prevalencia de la situación real sobre aspectos formales, y una salvaguarda especial para la mujer, la maternidad y los menores en actividad laboral. Finalmente, el **Artículo 54** obliga al Estado y a los empleadores a proporcionar capacitación profesional, promoviendo la integración laboral y asegurando empleo digno a individuos con discapacidades, y el **Artículo 57** habilita la legislación para fomentar la intervención de los trabajadores en la administración de las empresas (p. 55).

### **Código Sustantivo del Trabajo**

En la década de 1950, la expedición del Código Sustantivo del Trabajo (CST) marcó un hito significativo para la salud ocupacional en Colombia. Esta legislación introdujo normativas cruciales que abarcaron diversos aspectos. Por ejemplo, estableció la jornada laboral y el descanso obligatorio (Artículos 55 a 60 del CST). Además, definió las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional (Artículos 158 a 192 del CST), y sentó las bases para la higiene y seguridad en el entorno laboral (Artículos 348 a 352 del CST) (Álvarez, 2022, p. 52).

### **Ley 9 de 1979**

Estableció la obligación de los empleadores de implementar estrategias óptimas para salvaguardar la integridad de empleados e implementar normas de precaución. Este cuerpo normativo impulsó, en su momento, el desarrollo de los primeros programas internos de higiene industrial en sectores como la construcción y la manufactura, y sus disposiciones sanitarias empresariales que se mantienen vigentes (Congreso de la República, citado en Álvarez, 2022, p. 53).

### **Ley general de seguridad y salud en el trabajo**

El Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo de Colombia, en su forma actual, tiene sus cimientos en la Constitución Política de 1991. Gracias a la inclusión de los derechos de tercera generación, se estableció que este sistema es un servicio público fundamental.

La Ley 100 de 1993 fue clave para su desarrollo, pues en ella se definieron los tres componentes esenciales: los subsistemas de salud, pensiones y riesgos profesionales.

Como parte de la implementación de la Ley 100, se expidió el Decreto Ley 1295 de 1994, donde se definió el **Sistema General de Riesgos Profesionales** como un conjunto de entidades, normas y procedimientos que buscan atender las consecuencias de enfermedades y accidentes laborales. Sus objetivos son la **promoción, prevención** y la provisión de **prestaciones económicas y asistenciales** ante contingencias laborales.

Sin embargo, la Ley 1562 de 2012 lo modificó y lo transformó en la norma rectora en materia de seguridad y salud en el trabajo en cinco áreas: definió conceptos clave como "accidente de trabajo", "enfermedad laboral", "seguridad y salud en el trabajo", y "Sistema General de Riesgos Laborales"; extendió la cobertura de seguridad social a trabajadores y autónomos; fijó la aplicación obligatoria de un sistema para manejar la seguridad laboral en toda

empresa; organizó de nuevo las comisiones evaluadoras de invalidez para definir el origen y grado de pérdida funcional; y destinó el 92% de los recursos del sistema al pago de las prestaciones a los afiliados.

Es importante resaltar que este marco normativo ha sido complementado y enriquecido con otras disposiciones cruciales. Las más relevantes de estas se encuentran organizadas en el Decreto 1072 de 2015 (Márquez, V, 2023, p. 5).

### **Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015**

El Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo (2015), conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, es la compilación normativa que rige el ámbito laboral en Colombia. Su Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 (Artículos 2.2.4.6.1 al 2.2.4.6.37) establece las directrices y requisitos esenciales para la implementación obligatoria del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). A continuación, se detallan los artículos más relevantes:

#### ***Artículo 2.2.4.6.1: Objeto y Campo de Aplicación***

El SG-SST es de obligatorio cumplimiento para todo empleador, sea del sector público o privado. Esto incluye a quienes contratan, cooperativas y compañías que ofrecen servicios por un tiempo limitado. Se aplica a todas las personas que laboran, sin importar cómo estén vinculadas.

#### ***Artículo 2.2.4.6.4: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)***

Con base en el ciclo PHVA, el SG-SST es un proceso organizado y permanente para hallar, estimar y reducir los peligros laborales, busca detectar, valorar y manejar los riesgos del trabajo, ajustado a la norma, la formación, la programación, la puesta en marcha, el control, la revisión y el progreso constante en la administración de la empresa.

#### ***Artículos 2.2.4.6.5 y 2.2.4.6.6): Política de Seguridad y Salud en el Trabajo***

Todo empleador debe formular por escrito una Política de SST que evidencie su compromiso con la gestión de riesgos laborales. Esta política debe ser clara, concisa, firmada por la gerencia, difundirse a todo el personal (incluidos contratistas) y ser revisada y actualizada anualmente para asegurar su pertinencia y el cumplimiento normativo.

***Artículo 2.2.4.6.8: Obligaciones del Empleador***

El empleador es el principal responsable de la seguridad y salud. Sus obligaciones clave incluyen:

- Establecer y comunicar la política de SST, asignando responsabilidades y recursos adecuados.
- Identificar, evaluar y controlar peligros y riesgos, con un plan de trabajo anual.
- Promover la prevención de accidentes y enfermedades, asegurando la participación y capacitación continua de los trabajadores.
- Contar con personal calificado para dirigir el SG-SST, integrando sus aspectos en todos los procesos de la empresa.
- Mantener una matriz legal actualizada para garantizar el cumplimiento normativo.

***Artículo 2.2.4.6.10: Responsabilidades de los Trabajadores***

Los trabajadores son fundamentales en el SG-SST y deben:

- Cuidar su salud integral
- Informar verazmente sobre su estado de salud
- Acatar las reglas y directrices del SG-SST.
- Reportar peligros en el lugar de trabajo
- Participar activamente en capacitaciones y en el logro de los objetivos del sistema.

***Artículo 2.2.4.6.15: Identificación y Gestión de Peligros y Riesgos***

El empleador debe emplear una metodología sistemática para identificar, evaluar y valorar todos los peligros y riesgos presentes en la empresa, en todas sus actividades y para todo el personal. Esta evaluación debe documentarse, actualizarse anualmente (o tras cambios o incidentes graves) y guiar la priorización de riesgos y la implementación de controles. La participación de todos los niveles y la comunicación al COPASST/Vigía son esenciales.

***Artículo 2.2.4.6.24: Medidas de Prevención y Control***

Para controlar los peligros y riesgos, el empleador debe seguir una jerarquía estricta:

- Eliminar o sustituir el riesgo.
- Implementar controles de ingeniería (en la fuente o el medio).
- Establecer controles administrativos (procedimientos, señalización).
- Proveer Equipos de Protección Personal (EPP), siempre como medida complementaria.
- El EPP debe ser sin costo, bien utilizado y mantenido. Además, se exige el mantenimiento de equipos e instalaciones y la vigilancia de la salud de los trabajadores.

***Artículo 2.2.4.6.25: Prevención y Respuesta a Emergencias***

Es obligatorio que el empleador desarrolle un plan integral para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Este plan debe incluir la identificación de amenazas, evaluación de vulnerabilidades, asignación de recursos, capacitación del personal, realización de simulacros anuales, formación de brigadas de emergencia y el mantenimiento de equipos de respuesta. También se promueve la coordinación con entidades externas.

***Artículo 2.2.4.6.29: Auditoría del SG-SST***

El empleador debe realizar una auditoría anual del SG-SST, planificada con el COPASST/Vigía. Si el auditor es interno, debe ser independiente del proceso auditado. Es necesario informar los dictámenes de la auditoría a quienes correspondan, para ejecutar disposiciones de optimización.

***Artículo 2.2.4.6.31: Revisión del SG-SST por la Alta Dirección***

La alta dirección debe realizar una revisión anual del SG-SST. Esta evaluación es proactiva y no solo reactiva a los accidentes; busca asegurar que el sistema cumple sus objetivos, controla los riesgos y es eficaz. La revisión analiza planes, recursos, cambios necesarios, resultados de auditorías, y la participación de los trabajadores. El fin es identificar mejoras y tomar decisiones estratégicas, los hallazgos se documentan y comunican para acciones correctivas y preventivas.

***Artículo 2.2.4.6.33: Acciones Preventivas y Correctivas***

El empleador debe implementar acciones preventivas y correctivas basadas en las supervisiones, auditorías y la revisión gerencial. Estas acciones buscan identificar y corregir las causas raíz de las deficiencias, si las medidas actuales son ineficaces, deben evaluarse y ajustarse urgentemente. Todas las acciones deben estar documentadas, comunicadas, y tener responsables y fechas de cumplimiento.

***Artículo 2.2.4.6.34: Mejora Continua***

Para garantizar la mejora constante del SG-SST, el empleador debe proporcionar directrices y recursos. Las oportunidades de mejora se identifican a partir del cumplimiento de objetivos, la gestión de riesgos, auditorías, investigaciones de incidentes, recomendaciones de trabajadores y el COPASST, programas de prevención y cambios legislativos.

***Artículo 2.2.4.6.36: Sanciones por Incumplimiento***

El incumplimiento de la normativa del SG-SST conllevará sanciones conforme a las leyes vigentes (Decreto Ley 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012). Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) están encargadas de vigilar y reportar los casos de incumplimiento al Ministerio del Trabajo (Art. 2.2.4.6.1- Art. 2.2.4.6.36).

### **Resolución 0312 de 2019: Estándares Mínimos del SG-SST**

La Resolución 0312 de 2019, emitida por el Ministerio del Trabajo, fija los requisitos mínimos de cumplimiento para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Estos criterios agrupan reglas y métodos que garantizan a las empresas y quienes contratan la aptitud técnica, administrativa y financiera indispensable para desarrollar y sostener un SG-SST eficaz. Para el proyecto propuesto, los apartados más importantes de esta normativa son:

#### ***Artículo 2: Campo de Aplicación***

Esta regulación abarca a la mayoría de contratantes (tanto públicos como privados), a quienes emplean gente (bajo cualquier tipo de acuerdo), a los laborantes (subordinados e independientes), a las entidades de economía solidaria, a las compañías de servicios temporales, a los alumnos, a los trabajadores en comisión, a las ARL, y al personal sin uniforme de la Policía Nacional y civil de las Fuerzas Militares.

#### ***Artículo 3: Estándares Mínimos para Empresas con Diez (10) o Menos Trabajadores (Riesgo I, II o III)***

Este artículo define las condiciones esenciales de SST para firmas y empleadores con máximo diez (10) trabajadores, clasificados con bajo o medio riesgo (I, II o III). Busca resguardar el bienestar de sus trabajadores.

#### **Persona Asignada para el Diseño del SG-SST.**

- **Criterio:** Es indispensable designar a un individuo con las cualificaciones adecuadas. Este rol puede ser asumido por un técnico, tecnólogo, profesional o una persona con estudios de posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Es crucial que cuente con una licencia actualizada y un mínimo de un año de experiencia demostrable en SST. Adicionalmente, el elegido debe haber finalizado y aprobado el curso virtual de 50 horas concerniente al SG-SST.
- **Verificación:** Se solicitará el documento que pruebe su asignación y la hoja de vida con los soportes de su perfil y experiencia.

#### **Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.**

- **Criterio:** La empresa debe afiliar a sus trabajadores a los sistemas de Salud, Pensión y Riesgos Laborales, y realizar los pagos correspondientes según la ley.
- **Verificación:** Se pedirán los soportes de afiliación y de los pagos realizados.

#### **Capacitación en SST.**

- **Criterio:** Se deben elaborar y ejecutar programas o actividades de capacitación en promoción y prevención de riesgos, incluyendo información sobre peligros prioritarios y medidas de control.
- **Verificación:** Se solicitarán documentos que evidencien las capacitaciones realizadas, como planillas de asistencia con la firma de los trabajadores.

#### **Plan Anual de Trabajo.**

- **Criterio:** La organización debe crear un Plan Anual de Trabajo para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la firma del empleador o contratante. Este documento incluirá, como mínimo, propósitos, aspiraciones, obligaciones, los medios requeridos y un calendario anual.

- **Verificación:** Se solicitará el documento del Plan Anual de Trabajo.

#### **Evaluaciones Médicas Ocupacionales.**

- **Criterio:** Es necesario llevar a cabo chequeos médicos de trabajo para el personal, conforme a la legislación en vigor y las amenazas que enfrenten.
- **Verificación:** Se examinarán las ideas del médico evaluador, que incluyan sugerencias y límites de trabajo.
- **Parágrafo 1 (Médicos Especialistas y Excepciones):** Estas evaluaciones deben ser efectuadas por médicos con especialización en medicina o seguridad y salud ocupacional, y habilitación actual.
- **Parágrafo 2 (Modalidades de Servicio):** Para facilitar el acceso, las evaluaciones médicas ocupacionales pueden realizarse mediante servicios extramurales y telemedicina, conforme a la normativa vigente del Ministerio de Salud y Protección Social.

#### **Identificación de Peligros; Evaluación y Valoración de Riesgos.**

- **Criterio:** La organización debe detectar los peligros presentes y calcular la magnitud de los riesgos, preferiblemente con el apoyo de la ARL.
- **Verificación:** Se solicitará el informe que muestre esta detección y estimación de riesgos. También se pedirá alguna prueba del respaldo de la ARL, como el acta de una visita.

#### **Medidas de Prevención y Control frente a Peligros/Riesgos Identificados.**

- **Criterio:** Es necesario que la organización realice tareas de mitigación frente a los percances, siguiendo las conclusiones del diagnóstico inicial.

- **Verificación:** Se solicitará el documento que soporte las acciones de prevención y control que se hayan implementado.

#### ***Artículo 20: Estándares Mínimos en el Lugar de Trabajo***

Los Estándares Mínimos del SG-SST son obligatorios para todas las empresas y contratantes, y su implementación debe adaptarse al tamaño y actividad de cada una. Aunque las empresas pueden compartir recursos, cada una es responsable individualmente de su SG-SST. Se exige cobertura en todos los turnos y centros de trabajo, y cada empresa en un consorcio o unión temporal debe cumplir los estándares por separado.

#### ***Artículo 21: Cumplimiento de los Estándares Mínimos del SG-SST***

El empleador tiene la responsabilidad de dirigir e involucrarse activamente con los criterios esenciales de seguridad y salud, abarcando tanto el programa de labores anual como las revisiones internas. Además, debe integrar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con otras estructuras de administración. Resulta crucial la implicación de cada colaborador, contratista y empresario en la puesta en práctica de estas medidas.

#### ***Artículo 22: Acreditación en SST***

La acreditación en SST es un reconocimiento oficial del Ministerio del Trabajo a empresas con excelente cumplimiento (100% en dos o más años), bajos indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral, y que realizan actividades adicionales que superan la norma. Requiere una visita de verificación y se mantiene cada cuatro años si se conserva el cumplimiento. Es gratuita y puede reducir cotizaciones y servir de referencia en contrataciones.

#### ***Artículo 23: Obligaciones del Empleador o Contratante***

Los empleadores deben cumplir todos los Estándares Mínimos, incluyendo a todo tipo de personal (dependientes, independientes, etc.) en sus indicadores. La implementación de estos

estándares no anula otras obligaciones legales. Pueden verificar el cumplimiento de los Estándares Mínimos por parte de sus proveedores y contratistas que presten servicios en sus instalaciones.

***Artículo 24: De la Afiliación Irregular en Riesgos Laborales***

Prohíbe a empleadores usar agremiaciones para afiliar irregularmente a trabajadores a Riesgos Laborales; la afiliación es su responsabilidad directa. Si se usan agremiaciones para trabajadores independientes (en casos permitidos), el empleador debe verificar que estén aprobadas. Hay sanciones severas para quienes afilien o permitan afiliaciones irregulares. Las ARL deben vigilar y reportar estas situaciones.

***Artículo 25: Fases de Adecuación, Transición y Aplicación***

Describe las cinco fases (Evaluación inicial, Plan de mejoramiento, Ejecución, Seguimiento, Inspección/Vigilancia/Control) por las que las empresas pasaron entre junio de 2017 y noviembre de 2019 para implementar el SG-SST, realizando autoevaluaciones y planes de mejora.

***Artículo 26: Implementación Definitiva del Sistema de Gestión de SST***

Desde enero de 2020, el SG-SST se implementa cada año. En cada mes de diciembre, las organizaciones tienen la obligación de efectuar una autovaloración, desarrollar un esquema de optimización (el cual se avala dentro del programa anual), y crear el plan de trabajo para el ejercicio venidero. Toda esta documentación se consigna en el portal del Ministerio del Trabajo a partir de diciembre de 2020.

***Artículo 27: Tabla de Valores de los Estándares Mínimos***

Presenta la tabla para calificar el cumplimiento del SG-SST. Cada ítem tiene un valor porcentual: si se cumple, se obtiene el máximo; si no, es cero. Los ítems "No Aplica" para

empresas pequeñas (menos de 50 trabajadores, riesgo I, II, III) reciben el porcentaje máximo automáticamente.

***Artículo 28: Planes de Mejoramiento conforme al Resultado de la Autoevaluación***

Las autoevaluaciones dictan la necesidad de un plan de mejora:

- Crítico (<60%): Plan de mejora inmediato y reporte a ARL en 3 meses.
- Moderadamente Aceptable (60-85%): Plan de mejora y reporte a ARL en 6 meses.
- Aceptable (>85%): Mantener evidencias e incluir mejoras en el Plan Anual. Los planes deben ser detallados (actividades, responsables, plazos, recursos) y se remiten a la ARL. A partir de diciembre de 2019, las autoevaluaciones y planes de mejora deben enviarse a las ARL y desde diciembre de 2020, se registran en la web del Ministerio.

***Artículo 29: Planes de Mejoramiento a Solicitud del Ministerio del Trabajo***

Si el Ministerio del Trabajo detecta incumplimientos, puede ordenar planes de mejoramiento específicos. Estos planes deben detallar actividades, responsables, plazos y recursos para corregir las deficiencias y prevenirlas a futuro.

***Artículo 30: Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo***

Desde el año 2019, las organizaciones tienen la obligación de mantener un conteo anual de datos cruciales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto incluye la cantidad y gravedad de los percances, el porcentaje de accidentes con decesos, la presencia y aparición de dolencias laborales, y las ausencias por motivos de salud. Es fundamental incluir a todo el personal para estos cómputos. Además, está prohibido establecer sistemas o estímulos que impidan la notificación de incidentes o afecciones.

***Artículo 35: Vigilancia Delegada***

Las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales), por delegación del Estado, supervisan y controlan que las empresas afiliadas cumplan con la prevención de riesgos laborales. También las asesoran en el diseño del SG-SST y revisan sus planes de mejora, informando al Ministerio del Trabajo si una empresa no realiza los ajustes necesarios.

***Artículo 36: Sanciones***

Incumplir esta resolución conlleva sanciones legales. En casos de riesgo grave e inminente para los trabajadores, se puede ordenar el cierre o paralización de actividades. Las sanciones deben especificar claramente el incumplimiento y la entidad o persona responsable (Art. 1-36).

## **Metodología de la investigación**

### **Enfoque de la investigación**

La presente investigación adopta un enfoque mixto, integrando componentes cuantitativos y cualitativos. Con base en Sampieri (2014), este enfoque metodológico implica la recolección, análisis y vinculación de datos de ambas naturalezas dentro de un mismo proyecto o conjunto de indagaciones. La finalidad es responder eficazmente al problema planteado, logrando así un entendimiento más amplio y profundo del fenómeno objeto de análisis. Esto, a su vez, genera datos diversos y enriquecedores, facilitando una mejor exploración y aprovechamiento de la información (p. 612). El componente cualitativo de este estudio se enfoca en comprender la realidad de la SST en la tienda Víveres La Colonial, se busca explorar las percepciones, experiencias y conocimientos tanto del propietario como de los colaboradores respecto a esta temática.

Esto se lleva a cabo mediante técnicas como la observación directa y entrevistas no estructuradas, estas herramientas permitirán identificar las necesidades específicas, la cultura de seguridad existente y los factores humanos relevantes dentro del ambiente laboral. El objetivo es recabar información valiosa en detalles que no puede ser fácilmente cuantificada, como las opiniones sobre los riesgos, peligros, accidentes y enfermedades laborales, las prácticas laborales habituales y la predisposición hacia la implementación de nuevas medidas de seguridad.

El objetivo último busca exponer, entender y analizar los sucesos mediante las apreciaciones y sentidos derivados de las vivencias de los involucrados. Esto se logra por la veracidad, corroboración, estimación, relevancia de los testimonios y la aplicabilidad de los descubrimientos (Sampieri, 2014, pp. 43-45). El componente cuantitativo de la investigación se centrará en la obtención y el análisis de datos numéricos. Esto permitirá cuantificar diversos

aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la tienda Víveres La Colonial, aplicando listas de chequeo para evaluar el cumplimiento de normativas básicas e identificar condiciones inseguras, siguiendo la lógica deductiva que va de lo general (leyes y teorías) a lo particular (los datos) (Sampieri, 2014, p. 43).

Además, se considera la recopilación de información sobre incidentes, accidentes menores o ausentismos relacionados con la salud. También se realiza encuestas estructuradas para medir la prevalencia de ciertas percepciones o la identificación de riesgos específicos en el entorno físico de la tienda. Estos datos cuantitativos ofrecerán una descripción objetiva y medible de la situación actual, sirviendo como base sólida para respaldar las propuestas de mejora y la estructuración del SG-SST. Este conjunto permitirá obtener una comprensión completa y detallada de la situación actual de SST en la tienda Víveres La Colonial, a la vez que posibilitará la identificación de datos concretos y medibles para la estructuración del SG-SST, que sea pertinente y adaptable a la realidad operativa de la famiempresa.

### **Tipo de investigación**

La tipología que se emplea se integra dentro del contexto de la investigación descriptiva, conforme a la conceptualización de Sampieri (2014), este tipo metodológico busca precisar las cualidades esenciales y los rasgos distintivos de cualquier fenómeno analizado. Adicionalmente, tiene como propósito caracterizar las tendencias de un grupo o una población específica (p. 92).

En el contexto de esta investigación, el alcance descriptivo será crucial para pormenorizar la situación actual de SST en la tienda Víveres La Colonial. Esto conlleva la recopilación sistemática de datos que permiten identificar cómo se manifiestan los diversos componentes de la SST en dicho entorno, desde las prácticas operacionales existentes, las condiciones laborales, el nivel de cumplimiento de ciertas normativas internas o externas, y cualquier otro elemento

pertinente que configure el panorama vigente de la SST. El fin primordial de este tipo de alcance es medir o recopilar información sobre las variables de interés, ya sea de forma individual o combinada. De este modo, al concluir la investigación, se obtendrá un diagnóstico claro y preciso de la situación de la SST en Víveres La Colonial, constituyendo una base indispensable para las posteriores fases del SG-SST.

### **Diseño de la investigación**

La investigación se realizará mediante un diseño no experimental, una modalidad de estudio en la cual los fenómenos se observan en su ambiente natural, sin la manipulación intencional de variables. Es decir, no se modificarán deliberadamente los elementos causales para examinar sus consecuencias en otras propiedades, tal como lo establece Sampieri (2014, p. 152), la finalidad es analizar y comprender la situación de SST tal como se presenta en la tienda, lo que permitirá obtener una visión confiable, válida y objetiva, evitando así la introducción de sesgos derivados de intervenciones externas.

### **Población y muestra**

La población objeto de este estudio la conforma el total del personal que trabaja en Víveres La Colonial, esto incluye a los dos colaboradores y al propietario, sumando un total de tres individuos que interactúan directamente con las condiciones de SST de la tienda. Dada la reducida dimensión de esta población (tres personas), se determina una muestra que comprenda la totalidad de la población, dado que la cantidad de individuos es lo suficientemente pequeña como para permitir la inclusión de todos ellos en el estudio, lo que garantizará un conocimiento total de las perspectivas y vivencias con relación a la SST sin la necesidad de realizar un proceso de muestreo.

## **Recolección de información**

Para la recopilación de información que responda a la pregunta de investigación, se emplearán diversas técnicas e instrumentos, seleccionados para obtener una comprensión integral de las condiciones de SST en Víveres La Colonial, mediante la validez y confiabilidad de los datos recolectados.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### ***Observación directa***

Permite identificar riesgos específicos en el entorno físico del lugar de trabajo, incluyendo equipos y prácticas laborales. Este método es particularmente valioso para detectar situaciones inusuales y recabar información de primera mano sobre el ambiente y los participantes, sobre todo en temas delicados que podrían generar incomodidad al ser abordados verbalmente (Sampieri, 2014, p. 449).

Para realizar esta metodología con eficiencia, Sampieri (2014) resalta la relevancia de varias clases de registros obtenidos por observación directa. Estos se asientan en un cuaderno o libreta de trabajo, el cual incluye no solo descripciones detalladas, sino también planos, gráficos, esquemas, relaciones y otros elementos importantes del análisis. Adicionalmente, se emplean listas de verificación para apuntar de forma sistemática la presencia o ausencia de circunstancias de riesgo específicas y el cumplimiento de las reglas fundamentales de seguridad.

#### ***Encuestas***

A pesar del tamaño reducido de la población, la implementación de encuestas permitirá obtener datos estandarizados y cuantificables sobre la SST. Este método garantiza una recopilación uniforme de información de cada participante, lo que es crucial para comparar y analizar sistemáticamente sus puntos de vista y conocimientos sobre temas fundamentales de seguridad y salud laboral. Esto se realizará mediante el diseño de un cuestionario estructurado

que incluirá preguntas cerradas y abiertas para obtener datos cuantificables sobre la percepción de riesgos, satisfacción con las medidas de seguridad, conocimiento sobre procedimientos, entre otros

### ***Entrevistas Semiestructuradas***

Se realizarán entrevistas con el propietario y los colaboradores de la tienda, según Sampieri (2014), esta entrevista fusiona la adaptabilidad de las interrogantes espontáneas con la estructura de asuntos prefijados. Así, se logra indagar a fondo en las apreciaciones, vivencias y saberes de los participantes respecto a la seguridad y bienestar laboral. Son conducidas por entrevistadores que actúan de forma neutral, sin sesgar las respuestas, y buscan mantener el interés del participante. Este método garantiza una alta tasa de respuesta (80-85%) y una recopilación de datos de calidad (León y Montero, 2003, citado en Sampieri, 2014, p. 265).

### ***Revisión documental y normativa***

La revisión documental incluye el análisis de todos los documentos existentes relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de Víveres La Colonial. Esto abarcó registros de incidentes o accidentes previos, informes de capacitación y documentos de entrega de Equipos de Protección Personal (EPP). Adicionalmente, se realizó una exhaustiva revisión y análisis de la normativa legal colombiana, centrándose en el Decreto 1072 de 2015, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo que consolida la legislación laboral y regula el SG-SST, y la Resolución 0312 de 2019, que establece los Estándares Mínimos obligatorios para la implementación del SG-SST. Este análisis normativo fue crucial para definir los elementos que conformarían la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la tienda.

## Resultados

**Evaluar las condiciones actuales de Seguridad y Salud en el Trabajo en la tienda Víveres La Colonial, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.**

*Bitácora de observación directa del SG-SST en Víveres la Colonial*

**Fecha de observación:** Segundo semestre de 2025

**Lugar:** Tienda Víveres La Colonial en el municipio de Gámeza

**Observador:** Estudiante Maira Jazbleidy Adame Castañeda

**Objetivo de la observación:** Identificar riesgos y condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el entorno físico, las prácticas laborales y la gestión del SG-SST.

**Hallazgos clave:** La observación directa en la tienda reveló una serie de riesgos significativos que impactan la seguridad, salud y bienestar de los colaboradores, así como la eficiencia operativa del establecimiento.

### **Riesgos físicos y condiciones del entorno.**

#### *Infraestructura y equipamiento deteriorado.*

- **Nevera antigua y defectuosa:** Exceso de escarcha, tubos refrigerantes antiguos (riesgo de fuga de gas), puertas oxidadas (dificultan manipulación y riesgo de cortes/atrapamiento).
- **Pisos en mal estado:** Huecos, desniveles y superficie resbaladiza sin señalización, generando riesgo elevado de caídas y tropiezos.
- **Paredes y acabados:** Paredes con huecos y despintadas, indicando falta de mantenimiento general.

#### *Almacenamiento inadecuado.*

- **Mercancía sobresaliendo de estantes:** Riesgo inminente de caída de objetos sobre personal o clientes.
- **Pedidos en el piso:** Acumulación de mercancía obstruyendo el paso por días, generando riesgo de tropiezos y dificultando limpieza y tránsito.

#### *Espacios y tránsito.*

- **Espacios reducidos:** Limitación de espacio para el tránsito del personal, aumentando probabilidad de choques.
- **Áreas no designadas para descarga:** Ausencia de área específica para el descargue de pedidos, contribuyendo al desorden y riesgo de accidentes.

#### **Riesgos ergonómicos y de carga laboral.**

##### *Manipulación de cargas y posturas.*

- **Malas posturas:** Falta de técnicas adecuadas al levantar y empujar cargas pesadas, exponiendo a lesiones musculoesqueléticas (espalda, rodillas).
- **Trabajo prolongado de pie:** Jornada continua de pie sin pausas o asientos adecuados, contribuyendo a fatiga, problemas circulatorios y dolores de rodillas (evidenciado en trabajadora de tercera edad).
- **Acceso a mercancía en altura:** Ausencia de herramientas seguras (escaleras), forzando el uso de canastas inestables o superficies improvisadas, generando riesgo de caídas de altura.

##### *Organización del trabajo y riesgos psicosociales.*

- **Carga de trabajo excesiva y horarios irregulares:** Jornada laboral superior a 10 horas y horarios inconsistentes, causando fatiga física y mental, estrés laboral y aumentando la probabilidad de errores/accidentes.
- **Conflicto con clientes difíciles:** Exposición a situaciones estresantes que afectan el bienestar psicológico de los empleados.

### **Riesgos higiénicos y falta de mantenimiento.**

#### *Limpieza y orden.*

- **Limpieza de estantes poco periódica:** Acumulación de polvo y suciedad, generando ambiente insalubre y afectando la calidad de productos.
- **Almacenamiento inadecuado de elementos de corte y aseo no periódico:** Falta de lugar seguro para elementos de corte (aumenta riesgo de accidentes) y limpieza irregular general.
- **Cortes al limpiar botellas con la mano:** Práctica sin protección adecuada (guantes), exponiendo a cortes directos.

### **Deficiencias en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).**

#### *Ausencia de gestión de SST.*

- **Falta de planes de emergencia y capacitación:** Inexistencia de planes y capacitaciones en SST, dejando a los trabajadores sin preparación ante contingencias.
- **Botiquín desactualizado y extintor vencido sin señalización:** Elementos cruciales inoperativos y sin señalización adecuada, anulando su propósito.
- **Falta generalizada de señalización:** Ausencia de señalización básica (riesgos, rutas de evacuación, puntos de encuentro, uso de EPP), excepto letreros de lavado de manos y baños.

### *Uso inadecuado de EPP y prácticas de higiene.*

- **Uso ocasional de calzado deslizante:** Algunos trabajadores utilizan calzado inadecuado, aumentando el riesgo de caídas.
- **No uso de EPP mínimos por un trabajador mayor:** Negativa o falta de conciencia de un trabajador de mayor edad sobre el uso de EPP, aumentando su vulnerabilidad.
- **Limpieza sin guantes y mezcla de productos:** Manipulación de productos de limpieza sin guantes y combinación de sustancias químicas, exponiendo a irritaciones/intoxicaciones.

### **Entorno externo y condiciones viales.**

- **Estado de la calle:** Calle en mal estado frente a la tienda (aguas lluvias, huecos, y alto flujo vehicular de tráfico pesado), generando riesgo para personal, vehículos de suministro y peatones.

### **Condiciones de Bienestar y Clima Laboral.**

- **Falta de áreas de descanso:** Ausencia de área designada y adecuada para el descanso de colaboradores en jornadas largas, afectando recuperación y bienestar.
- **Percepción del autocuidado:** Diferencia de conciencia entre trabajadores; el joven demuestra conciencia, la trabajadora de la tercera edad no percibe la importancia del autocuidado, haciéndola más vulnerable.
- **Clima laboral positivo vs. falta de capacitación:** A pesar de las buenas relaciones, la falta de capacitación y concientización en seguridad ha derivado en un mayor número de accidentes, subrayando que un buen ambiente no sustituye la formación y gestión de riesgos.

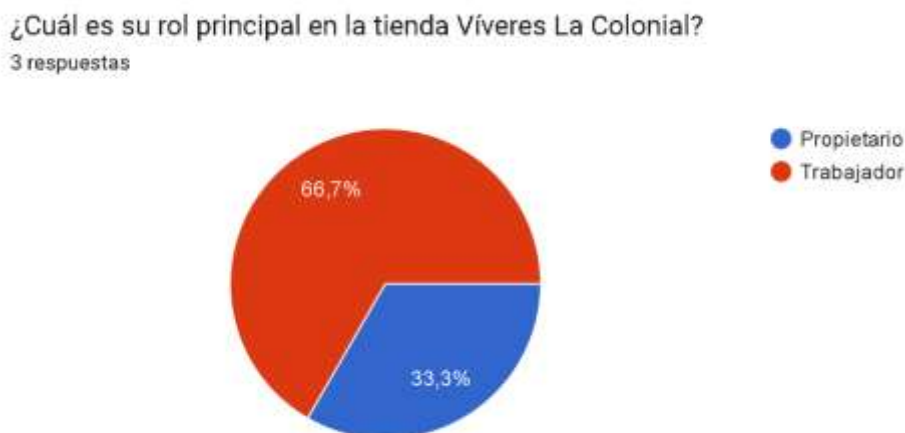
### *Análisis de la encuesta*

La presente sección tiene como objetivo principal el análisis detallado de la información recopilada mediante un cuestionario estructurado, diseñado y administrado a través de la plataforma Google Forms, evidenciada en el [Anexo B](#). Este instrumento fue aplicado directamente al propietario de la tienda Víveres La Colonial y a sus dos colaboradores, con el fin de obtener una perspectiva directa y multifacética sobre las condiciones actuales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro del establecimiento.

Los datos obtenidos de esta encuesta, presentados tanto en formato gráfico como en resultados cuantitativos y cualitativos, constituyen un componente fundamental para complementar la observación directa previamente realizada y para enriquecer el diagnóstico general de la situación de SST en la tienda.

#### **Gráfico 1.**

##### *Rol principal en la tienda Víveres La Colonial*



*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta en Google Forms. Elaboración propia.

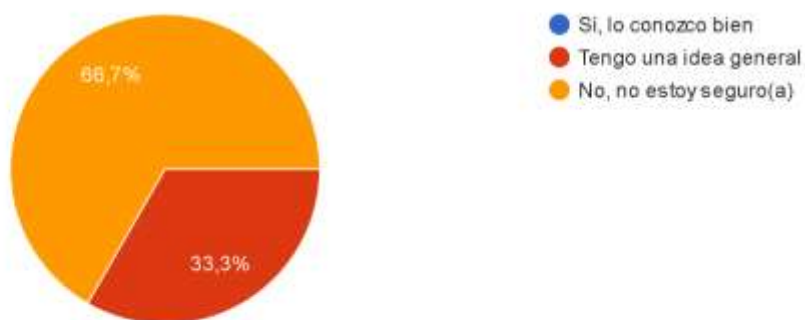
Esta pregunta revela la distribución de los participantes en la encuesta, con una proporción de dos trabajadores y un propietario. Esto es crucial para interpretar las demás

respuestas, ya que las perspectivas de los trabajadores y el propietario pueden diferir en cuanto a la percepción de riesgos y la implementación del SG-SST.

## Gráfico 2.

### Conocimiento sobre el SG-SST

¿Sabe usted qué es un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?  
3 respuestas



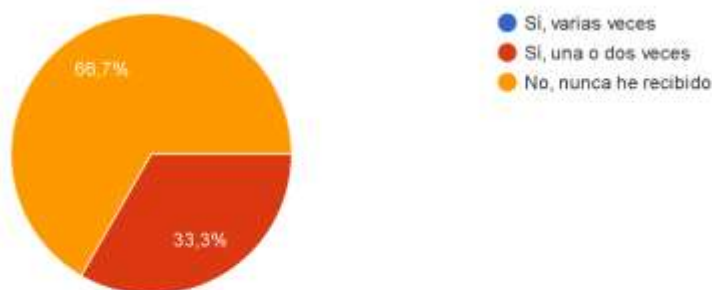
*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta en Google Forms. Elaboración propia.

La mayoría de los encuestados (66.7%) no están seguros o no conocen el SG-SST, y un tercio (33.3%) solo tiene una idea general. Esto indica una falta significativa de conocimiento formal sobre el SG-SST entre el personal de Víveres La Colonial. Es un punto crítico que sugiere una necesidad urgente de capacitación y sensibilización sobre este tema fundamental para el cumplimiento normativo y la prevención de riesgos.

### Gráfico 3.

#### *Historial de capacitaciones sobre SST*

¿Ha recibido capacitaciones formales o charlas sobre temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) directamente relacionadas con su puesto en la tienda Víveres La Colonial?  
3 respuestas

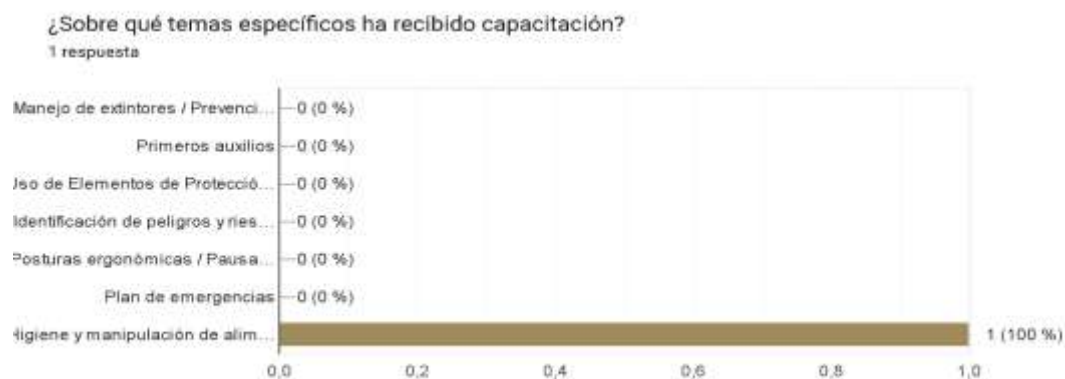


*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta en Google Forms. Elaboración propia.

La mayoría de los encuestados (66.7%) nunca ha recibido capacitaciones formales o charlas sobre SST, mientras que un tercio (33.3%) las ha recibido solo una o dos veces. Esto indica una clara deficiencia en la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo en Víveres La Colonial. La falta de formación regular y formal aumenta el riesgo de accidentes y enfermedades laborales debido al desconocimiento de los peligros y las medidas preventivas.

### Gráfico 4.

#### *Temas de capacitación*



*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta en Google Forms. Elaboración propia.

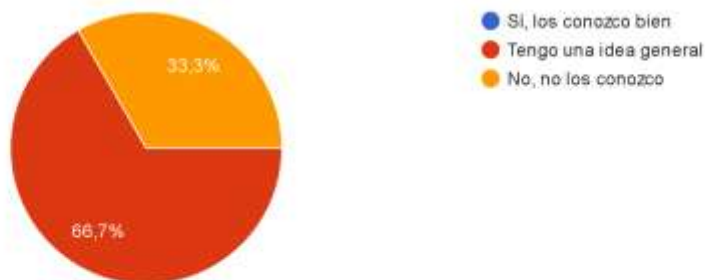
Los resultados indican que el propietario ha recibido capacitación centrada exclusivamente en higiene y manipulación de alimentos. No se ha recibido ninguna capacitación formal en otros temas cruciales de Seguridad y Salud en el Trabajo, como manejo de extintores, primeros auxilios, uso de EPP, identificación de peligros y riesgos, posturas ergonómicas, o planes de emergencia. La carencia de una formación completa en seguridad y salud laboral deja al personal con una preparación insuficiente para abordar los distintos riesgos presentes en la tienda, excediendo lo relacionado con la inocuidad alimentaria.

### **Gráfico 5.**

#### *Percepción de Riesgos en el Puesto de Trabajo*

¿Conoce los principales peligros y riesgos asociados a las tareas que realiza diariamente en la tienda (ej., levantar objetos pesados, riesgos eléctricos, posturas prolongadas, etc.)?

3 respuestas



*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta en Google Forms. Elaboración propia.

La mayoría de los encuestados (66.7%) tiene solo una idea general sobre los peligros y riesgos de sus tareas diarias, mientras que un porcentaje significativo (33.3%) declara no conocerlos en absoluto. Nadie afirmó conocerlos bien. Esto evidencia una comprensión superficial o inexistente de los riesgos laborales propios de Víveres La Colonial, lo que

potencialmente eleva el riesgo de accidentes al no poder identificar o gestionar correctamente las condiciones de peligro

### **Figura 1.**

#### *Identificación de los tres peligros o situaciones de riesgo más importantes de Víveres La Colonial*

Desde su perspectiva, ¿Cuáles considera que son los tres (3) peligros o situaciones de riesgo más importantes en Víveres La Colonial que podrían causar un accidente o enfermedad?

3 respuestas

Considero que los tres peligros son situaciones de estrés por atender clientes difíciles, jornadas laborales extensas, y carga constante de mercancía pesada.

Yo diría que los tres peligros más importantes son las caídas y golpes, problemas en la espalda por cargar cosas pesadas, y caída de mercancía de los estantes.

Para mí, los peligros más grandes aquí son equipos viejos que se les caen algunas partes, cortadas o pinchazos con botellas, cuchillos y demás, y estar todo el día moviéndose que puede causar dolor como en mi caso dolor de rodillas.

*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta en Google Forms. Elaboración propia.

Las respuestas revelan una conciencia variada y complementaria de los riesgos presentes en Víveres La Colonial, influenciada por las diferentes experiencias y roles de los encuestados.

Se identifican consistentemente

- Riesgos ergonómicos (carga de mercancía pesada, problemas de espalda, dolor de rodillas por movimiento constante).
- Riesgos de seguridad (caídas, golpes, caída de mercancía de estantes, cortadas/pinchazos con objetos y equipos viejos).
- Riesgo psicosocial (estrés por clientes difíciles y jornadas extensas), que es crucial en entornos de atención al público.

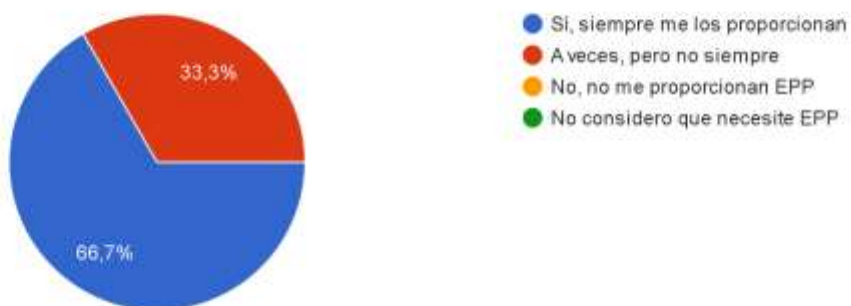
La diversidad de estas percepciones subraya la necesidad de un enfoque integral en la gestión de riesgos que aborde tanto los peligros físicos y ergonómicos como los psicosociales.

### Gráfico 6.

#### *Dotación de EPP.*

¿Se le han proporcionado los Elementos de Protección Personal (EPP) necesarios para realizar sus tareas de forma segura (ej., guantes, calzado antideslizante, delantales, etc.)?

3 respuestas



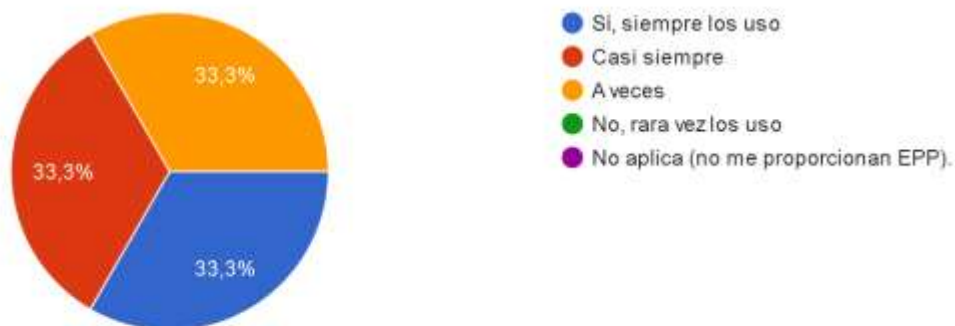
*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta en Google Forms. Elaboración propia.

La mayoría de los encuestados (66.7%) reporta recibir siempre los EPP necesarios. Sin embargo, un tercio (33.3%) indica que solo se los proporcionan "a veces, pero no siempre". La entrega irregular de Equipos de Protección Personal (EPP) en Víveres La Colonial evidencia una falta de coherencia significativa. Para salvaguardar la integridad del personal, es imperativo que los EPP se suministren de manera continua y apropiada para cada labor que los demande.

**Gráfico 7.***Uso regular de los EPP*

¿Usa usted regularmente los EPP que le son proporcionados?

3 respuestas



*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta en Google Forms. Elaboración propia.

Los resultados muestran que, a pesar de que algunos EPP son proporcionados, solo un tercio del personal los usa siempre, otro los usa casi siempre y el tercio restante los usa solo a veces. Esto revela una inconsistencia significativa en el uso regular de los Elementos de Protección Personal. Aunque se esté realizando una entrega parcial, la falta de uso constante reduce la efectividad de la protección y puede indicar la necesidad de mayor capacitación sobre la importancia del EPP, supervisión o revisión de la comodidad/adequación del equipo proporcionado.

**Gráfico 8.***Percepción sobre el Compromiso de la Tienda con la SST*

¿Cree que la tienda Víveres La Colonial se preocupa activamente por la seguridad y salud de sus trabajadores?  
3 respuestas



*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta en Google Forms. Elaboración propia.

El 100% de los encuestados percibe que la tienda Víveres La Colonial se preocupa por la seguridad y salud de sus trabajadores "en cierta medida". Aunque nadie opina que la preocupación sea "poca" o nula, tampoco hay quienes consideren que es "bastante". Esto sugiere que, si bien existe un nivel de preocupación, no se percibe un compromiso activo y robusto en la gestión de la seguridad y salud laboral. Hay espacio para fortalecer y hacer más visibles las acciones en esta área.

## Figura 2.

### *Sugerencias o ideas para mejorar la SST en la tienda*

¿Qué otras sugerencias o ideas tiene para mejorar la seguridad y salud en el trabajo en la tienda Víveres La Colonial?

3 respuestas

- Buscar la ayuda de entidades encargadas del tema, ayudar a mantener nuestros espacios seguros, y mejorar nuestra autoprotección.
- Como propietario buscar el apoyo de aseguradoras y otras instituciones
- Que nos den charlas seguidas en esos temas tan importantes

*Nota.* Resultados obtenidos de la encuesta en Google Forms. Elaboración propia.

Las sugerencias de los encuestados apuntan claramente a la necesidad de apoyo externo y capacitación continua para mejorar la seguridad y salud en la tienda. Se destaca el deseo de buscar asesoría de entidades especializadas y aseguradoras, lo que indica un reconocimiento de las limitaciones internas en la gestión del SG-SST. Además, la solicitud de "charlas seguidas" refuerza la necesidad de capacitaciones formales y periódicas para el personal.

### ***Análisis de la entrevista***

Las entrevistas semiestructuradas, realizadas al propietario y a los dos colaboradores de la tienda Víveres La Colonial revelaron perspectivas diversas sobre la seguridad y salud en el trabajo, reflejando sus niveles de experiencia y conocimiento. Los hallazgos se presentan a continuación, categorizados por los temas centrales abordados y las preguntas se presentan en el

[Anexo C.](#)

**Nivel de conocimiento general sobre SST y Rol en la Tienda.** El propietario, con una vasta experiencia en el negocio (más de 20 años), se presenta como el principal responsable de todas las operaciones, incluyendo el bienestar de su personal. Los trabajadores describen sus

roles cotidianos en atención al público y manejo de mercancía, destacando su tiempo de permanencia en la tienda.

Para el propietario, la seguridad y salud en el trabajo se traduce en la preocupación por "que los trabajadores estén bien, que no les pase nada", y en cumplir con las "indicaciones de la persona de higiene y salubridad del municipio". En contraste, el trabajador 1 lo asocia con la "autoprotección" y el uso de EPPS, mientras que la trabajadora 2 lo simplifica a "que uno no se caiga, no se corte", reflejando una comprensión más básica y personal de la prevención.

**Percepción de peligros, riesgos y medidas de control existentes.** Todos los entrevistados reconocen la existencia de medidas básicas como el extintor y el botiquín. El propietario señala la dotación de uniformes y algunos EPPS (guantes) como acciones para proteger a sus empleados. Los trabajadores confirman la práctica de pausas activas y el uso de los EPPS proporcionados, aunque la trabajadora 2 no los usa con tanta regularidad como el trabajador 1. Sin embargo, no se perciben procedimientos formales o capacitaciones estructuradas para abordar estos riesgos.

**Preparación y conocimiento ante emergencias.** Existe una notoria ausencia de un plan de emergencias formal y conocido. El propietario indica que, en caso de emergencia, la acción sería "salir y llamar", sin un protocolo establecido. De manera similar, los trabajadores expresan incertidumbre; el trabajador 1 sabe "dónde está el extintor" pero no un plan completo, mientras que la trabajadora 2 simplemente indica que "sale corriendo" y "pide ayuda". Esto evidencia una brecha crítica en la preparación de la tienda para situaciones de crisis.

**Percepción del compromiso de la tienda y la importancia del SG-SST.** El propietario se auto percibe como "esforzado" y preocupado por el bienestar de sus empleados, buscando que "estén bien y que no les falte nada". El trabajador 1 percibe una preocupación, pero siente que

"podríamos saber más sobre cómo cuidarnos mejor". La trabajadora 2 se siente segura y "bien tratada", aunque señala molestias físicas por las posiciones prolongadas.

El propietario tiene una idea general de que "existen multas o sanciones" por incumplimiento de las normas de seguridad, y esta preocupación es un factor para su interés en el tema, aunque no lo percibe con la inmediatez o gravedad de otras prioridades. Este tiende a ver la inversión en SST más como una necesidad para "cuidar a la gente" y evitar problemas con las autoridades, que como una inversión estratégica para el negocio. No obstante, valora la salud y bienestar de sus trabajadores.

**Necesidades y disposición para la mejora del SG-SST.** Para implementar o mejorar el SG-SST, el propietario identifica una necesidad principal de asesoría para comprender las obligaciones y los pasos a seguir. Esto sugiere una falta de conocimiento sobre el cómo más allá del qué básico.

El propietario demuestra una disposición positiva a destinar tiempo y recursos para capacitarse él mismo y a sus trabajadores en temas de seguridad y salud, incluso más allá de la manipulación de alimentos. Esto indica una apertura a la mejora y a la inversión, siempre que se le brinde la orientación adecuada sobre las acciones y recursos necesarios.

### **Determinar los criterios mínimos de la Resolución 0312 de 2019 ajustables a la estructuración básica del SG-SST para la tienda Víveres La Colonial**

#### ***Revisión documental y normativa***

Como se ha evidenciado la tienda Víveres La Colonial, no cuenta actualmente con ningún soporte físico ni digital en temas relacionados con la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II o III, como se presenta a continuación en la Tabla 1.

**Tabla 1.**

*Estándares mínimos aplicables Resolución 0312 de 2019 vs Hallazgos identificados en la tienda*

*Viveres La Colonial*

<b>Estándares mínimos aplicables Resolución 0312 de 2019 vs Hallazgos identificados en la tienda</b>			
<b>Viveres La Colonial</b>			
<b>N°</b>	<b>Estándar Mínimo (Resolución 0312/2019)</b>	<b>Estado de Cumplimiento Detectado</b>	<b>Hallazgos Detallados de la Observación (Evidencia)</b>
1	Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	No Cumple	No se identificó a una persona con la formación o designación formal para diseñar, implementar o administrar el Sistema de Gestión de SST. La gestión de la seguridad parece ser reactiva y no sistematizada.
2	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Cumple Parcialmente / Básico	Se asume que existe una afiliación básica de los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral (EPS, ARL, Pensión), dado que es un requisito legal fundamental para operar una empresa. Sin embargo, no se profundizó en la completitud de la cobertura o el pago oportuno de las cotizaciones. No se evidencian programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores no han recibido formación específica sobre identificación de riesgos, uso de EPP, manejo de emergencias o procedimientos seguros. Un trabajador joven expresó interés en formación sobre seguridad, lo que resalta la carencia.
3	Capacitación en SST	No Cumple	No existe un Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo documentado y visible. Las actividades relacionadas con la SST no se encuentran planificadas ni calendarizadas, operando de manera informal y sin un enfoque proactivo.
4	Plan Anual de Trabajo	No Cumple	Solo se realizan evaluaciones médicas ocupacionales anuales no existe evidencia de evaluaciones (ingreso, periódicas, egresos a los trabajadores). Se observó que una trabajadora de la tercera edad padece de dolor de rodillas, sin que se perciba un seguimiento médico ocupacional o adaptación de puesto de trabajo.
5	Evaluaciones médicas ocupacionales	Cumple Parcialmente / Básico	No se encontró evidencia de una metodología formal para la identificación de peligros, ni una evaluación y valoración de
6	Identificación de peligros;	No Cumple	

evaluación y valoración de riesgos		los riesgos. Los múltiples riesgos observados (neveras defectuosas, pisos en mal estado, almacenamiento inadecuado, manipulación manual de cargas) no están documentados ni gestionados de forma sistemática.
Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	No Cumple / Muy Deficiente	Las medidas de prevención y control son prácticamente inexistentes o muy deficientes. Se observó un extintor vencido sin señalización, un botiquín de primeros auxilios desactualizado, ausencia de señalización de seguridad general (rutas de evacuación, prohibiciones, obligación de EPP), uso ocasional de calzado deslizante, y combinación de productos de limpieza sin guantes. Los espacios reducidos, las paredes en mal estado y el almacenamiento de pedidos en el piso son ejemplos de riesgos no controlados.

---

*Nota.* Elaboración propia basada en el Artículo 3 de la Resolución 0312 de 2019, que establece

los Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores.

#### ***Tabla de valores y calificación de la Resolución 0312 de 2019***

La evaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la tienda Víveres La Colonial, basada en el Resolución 0312 de 2019, reveló un estado de cumplimiento crítico, con un puntaje total del 35%. Este resultado subraya una disposición mínima y deficiente del sistema, lo que se traduce en riesgos significativos para la seguridad y salud de los trabajadores y un marcado incumplimiento de la normativa colombiana, la autoevaluación se evidencia en el [\(Anexo A\)](#).

**Planear.** Este ciclo, que sienta las bases para la gestión de la SST, muestra una carencia casi total que impide una planificación y organización efectiva. La tienda no cuenta con una persona formalmente designada para liderar el SG-SST, ni se han establecido responsabilidades claras o asignado recursos específicos (financieros, técnicos, humanos) para su desarrollo, lo cual es un hallazgo crítico que paraliza cualquier intento de implementación del sistema. Aunque la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales es un requisito legal básico, la evaluación

indica un no cumplimiento (0%), sugiriendo que no se pudo verificar su completitud o el pago oportuno de cotizaciones, ni se dispone de la documentación probatoria. Cabe destacar que ítems como el pago de pensión a trabajadores de alto riesgo, la conformación y capacitación del COPASST, y la conformación del Comité de Convivencia no aplican para La Colonial, dado que, como tienda de víveres, generalmente no tiene personal de alto riesgo y, al ser una microempresa con menos de 10 trabajadores, no está obligada a conformar COPASST ni Comité de Convivencia Laboral, sino a designar un Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya existencia tampoco se evidenció.

En cuanto a la capacitación, la tienda carece de un programa de promoción y prevención, y no se realizan actividades de inducción o reinducción en SST para el personal, agravado por la ausencia de un responsable capacitado con el curso de 50 horas, confirmando la deficiencia en conocimientos de seguridad y un mayor número de accidentes. Prácticamente ninguno de los elementos básicos para la gestión de un SG-SST se encuentra implementado: no existe una política formal de SST, ni objetivos definidos, planes anuales, matriz legal actualizada, o mecanismos de comunicación y autoreporte, demostrando que el sistema no está estructurado ni documentado. Asimismo, el ítem de evaluación y selección de proveedores y contratistas no aplica para la tienda, ya que, al ser una microempresa, no se espera que tenga procesos formales de evaluación en este contexto.

**Hacer.** La fase de ejecución de las acciones de SST es alarmantemente deficiente, lo que expone directamente a los colaboradores a riesgos, afectando su salud. La tienda no realiza diagnósticos de condiciones de salud, actividades de promoción y prevención, ni exámenes médicos ocupacionales periódicos (preingreso, periódicos), y consecuentemente, no gestiona historias clínicas ni define restricciones médico-laborales para los trabajadores, lo cual es crítico

dada la situación de la trabajadora de la tercera edad con dolores de rodillas. Si bien la tienda cumple en lo más básico respecto a estilos de vida y entornos saludables (ej. acceso a agua potable) y disponibilidad de servicios sanitarios y disposición de basuras, la observación de "aseo no tan periódico", la acumulación de pedidos en el piso y el almacenamiento inadecuado de elementos de corte contradicen un cumplimiento total en la gestión efectiva de la higiene y el orden, comprometiendo la salud general.

La tienda no reporta, investiga ni registra formalmente los accidentes de trabajo, incidentes o enfermedades laborales, un hallazgo grave que impide aprender de los eventos y tomar acciones correctivas, contribuyendo a la repetición de accidentes. Cabe destacar que los ítems relacionados con la medición y análisis de indicadores de SST (frecuencia, severidad, mortalidad de accidentalidad; prevalencia, incidencia de enfermedad laboral; y ausentismo por causa médica) no aplican para La Colonial al ser una empresa con menos de 10 trabajadores.

Adicionalmente, la tienda carece de una metodología formal para identificar y valorar los peligros y riesgos; los numerosos riesgos observados no están documentados ni gestionados sistemáticamente, y no hay participación de los colaboradores en este proceso. Los ítems de identificación de sustancias carcinógenas o con toxicidad aguda y la realización de mediciones ambientales no aplican para una tienda de víveres pequeña, ya que no maneja estas sustancias de forma significativa ni requiere mediciones higiénicas y ambientales específicas.

A pesar de los peligros evidentes, no se implementan medidas de prevención y control efectivas; no hay verificación del uso de EPP (como el calzado deslizante o la falta de guantes), no existen procedimientos de trabajo seguro, y el mantenimiento de instalaciones y equipos es deficiente. El ítem de realización de inspecciones sistemáticas con la participación del COPASST no aplica debido a la ausencia de dicho comité en microempresas. Si bien la entrega

de EPP para los propios empleados sería un requisito aplicable y un "no cumple" evidente, la sección de verificación con "contratistas y subcontratistas" no aplica si la tienda no tiene este tipo de vínculos laborales.

**Verificar.** La ausencia de mecanismos de verificación y preparación ante emergencias deja a la tienda y a sus ocupantes en una situación de alta vulnerabilidad. La Colonial no posee un Plan de Prevención y Preparación ante Emergencias documentado, lo cual se refuerza con el hallazgo de un extintor vencido sin señalización y la ausencia de rutas de evacuación. El ítem de brigada de prevención conformada, capacitada y dotada no aplica, ya que su conformación es obligatoria para empresas con 10 o más trabajadores. Además, todos los ítems relacionados con la gestión y resultados del SG-SST (definición de indicadores, auditoría anual, revisión por la alta dirección y planificación de auditorías con el COPASST) no aplican para microempresas de bajo/medio riesgo.

**Actuar.** La inexistencia de procesos de mejoramiento continuo es una consecuencia directa de la falta de planificación, ejecución y verificación. La tienda no define ni implementa acciones preventivas o correctivas basadas en resultados de un SG-SST inexistente, revisiones de la alta dirección o investigaciones de accidentes. No hay un plan formal de mejoramiento, lo que significa que los problemas de seguridad persisten y no hay un mecanismo para su corrección.

El puntaje del 35% en la evaluación de los Estándares Mínimos del SG-SST para Víveres La Colonial es un claro indicador de una situación crítica en materia de seguridad y salud en el trabajo. La gran mayoría de los ítems aplicables registran un cumplimiento nulo (0%), lo que se alinea con las observaciones directas de riesgos físicos evidentes, falta de capacitación y carencia de cualquier sistema formal de gestión de SST. Los pocos puntos obtenidos provienen casi exclusivamente de los ítems que no aplican para una microempresa de bajo/medio riesgo, y de un

cumplimiento mínimo y a menudo deficiente en aspectos como la disponibilidad de servicios básicos y una supuesta afiliación a la seguridad social (aunque con verificación pendiente). En resumen, los hallazgos demuestran que la tienda opera con grandes vacíos en su gestión de SST, lo que la expone a riesgos laborales significativos para sus colaboradores y a posibles sanciones legales por el incumplimiento de la normativa. La ausencia de los pilares fundamentales del SG-SST (planificación, responsabilidades, identificación de riesgos, medidas de control, capacitación y respuesta a emergencias) requiere una intervención inmediata y prioritaria.

**Identificar los elementos fundamentales de la estructura básica de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplicables al contexto de la tienda Víveres La Colonial-Gámeza, según la normativa colombiana vigente**

Los siguientes son los componentes esenciales y su contenido para una microempresa con menos de 10 trabajadores y riesgo I, II o III, con base en la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019), como se evidencia en la Tabla 2.

**Tabla 2.**

*Elementos fundamentales de la estructura básica de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la tienda Víveres La Colonial*

<b>Elementos fundamentales para la estructura básica de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la tienda Víveres La Colonial</b>			
<b>Ciclo</b>	<b>N°</b>	<b>Estándar / Ítem</b>	<b>Descripción del Contenido / Propósito</b>
<b>I. Planear</b>	1	Responsable del Sistema de Gestión de SST	Persona (interna o externa) con capacitación para diseñar, implementar y gestionar el SG-SST.
	2	Responsabilidades en el SG-SST	Definición y documentación de roles y responsabilidades en SST para empleador, trabajadores y Vigía de SST, asegurando que cada uno conozca su rol en la prevención de riesgos.
	3	Asignación de recursos	Asignación y documentación de recursos (humanos, técnicos, financieros) para el SG-SST, necesarios para el diseño, implementación, revisión y mejora del SG-SST, incluyendo presupuesto para capacitaciones, EPP, mantenimiento y adecuaciones.
	4	Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	Debe garantizarse y documentarse la afiliación de todos los trabajadores (dependientes e independientes) al Sistema General de Seguridad Social Integral (salud, pensión, y especialmente riesgos laborales - ARL) y el pago oportuno de las cotizaciones.
	5	Programa Capacitación Promoción y Prevención (PyP)	Debe existir un programa anual de capacitación en SST, con temáticas pertinentes a los riesgos de la tienda, fechas y responsables, enfocado en la prevención de accidentes y enfermedades.
	6	Capacitación, Inducción y Reinducción en SG-SST y PyP	Los trabajadores deben recibir capacitación inicial (inducción) al ingresar, periódica (reinducción) y específica sobre los riesgos de su puesto de trabajo, el uso de EPP, y el reporte de condiciones inseguras
	7	Responsable del SG-SST con curso virtual de 50 horas	La persona asignada como responsable del SG-SST debe haber completado y certificado el curso virtual de 50 horas en SG-SST, otorgado por el SENA o entidades autorizadas.

8	Política del SG-SST	Debe establecerse una política clara de Seguridad y Salud en el Trabajo, por escrito, firmada por el empleador, fechada, divulgada a todos los trabajadores y revisada anualmente. Esta política debe ser específica para la tienda, concisa y contener los compromisos de la alta dirección.
9	Objetivos del SG-SST	Deben definirse objetivos medibles y cuantificables en SST, coherentes con la política y el tamaño de la empresa, que apunten a la mejora continua y a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
10	Evaluación inicial del SG-SST	Al iniciar el SG-SST, debe realizarse una evaluación inicial de las condiciones de SST y el cumplimiento normativo, que sirva como diagnóstico para identificar las prioridades y el plan de trabajo
11	Plan Anual de Trabajo	Debe elaborarse un plan anual de trabajo detallado que incluya las actividades a realizar en SST, los objetivos y metas para cada actividad, los responsables, los recursos asignados y un cronograma definido.
12	Conservación de la documentación	Sistema para el archivo y retención de documentos y registros del SG-SST (mín. 20 años).
13	Rendición de cuentas	El empleador debe realizar al menos una vez al año una rendición de cuentas sobre el desempeño del SG-SST, informando los avances y resultados.
14	Matriz legal	Se debe mantener una matriz actualizada de requisitos legales en SST que sean aplicables a la tienda (Decretos, Resoluciones, Leyes) para asegurar su cumplimiento.
15	Mecanismos de comunicación y auto reporte	Deben definirse y divulgarse canales efectivos de comunicación para que los trabajadores reporten actos o condiciones inseguras, incidentes y accidentes de trabajo, y reciban información sobre SST.
16	Adquisiciones	Debe existir un procedimiento para la identificación, evaluación y gestión de la SST en la adquisición de bienes y servicios (ej. compra de equipos de limpieza, herramientas, mercancía) para asegurar que no introduzcan nuevos riesgos.
17	Gestión del cambio	Debe haber un mecanismo para evaluar el impacto que cualquier cambio (ej. nueva mercancía, equipos, remodelaciones, nuevos procesos) puede tener en la SST, y asegurar que los riesgos se gestionen antes de su implementación.

<b>II. Hacer</b>	18	Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud	La empresa debe recopilar información sociodemográfica de sus trabajadores y realizar un diagnóstico de sus condiciones de salud para identificar necesidades específicas de prevención.
	19	Actividades de Promoción y Prevención en Salud	Deben implementarse actividades para promover estilos de vida saludables y prevenir enfermedades laborales y comunes (ej. jornadas de bienestar, pausas activas).
	20	Información al médico de los perfiles de cargo	Se debe suministrar al médico ocupacional la descripción de los puestos de trabajo para que los exámenes médicos sean acordes con los riesgos.
	21	Realización de los exámenes médicos ocupacionales	Se deben realizar los exámenes médicos ocupacionales (preingreso y periódicos) a todos los trabajadores, con el fin de identificar condiciones de salud que puedan verse afectadas por el trabajo y hacer seguimiento.
	22	Custodia de Historias Clínicas	La empresa debe garantizar la confidencialidad y la custodia adecuada de las historias clínicas ocupacionales de sus trabajadores.
	23	Restricciones y recomendaciones médico-laborales	Se deben acatar e implementar las restricciones y recomendaciones que el médico ocupacional o la ARL realicen para proteger la salud de los trabajadores.
	24	Estilos de vida y entornos saludables	Implementar acciones para promover estilos de vida saludables (ej. campañas contra el tabaquismo, alcoholismo) y crear un entorno de trabajo que favorezca el bienestar.
	25	Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	La tienda debe asegurar y evidenciar la disponibilidad de agua potable, servicios sanitarios adecuados y limpios, y un sistema eficiente para la recolección y disposición de basuras.
	26	Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	Debe gestionarse la correcta clasificación, almacenamiento y eliminación de los residuos generados en la tienda, incluyendo los reciclables y peligrosos (si aplica).
	27	Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Se deben reportar de manera inmediata a la ARL, EPS y al Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial) los accidentes de trabajo y enfermedades laborales diagnosticadas.
28	Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	Todos los accidentes de trabajo e incidentes deben ser investigados para identificar sus causas raíz y proponer medidas de control que eviten su repetición.	

29	Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Se deben llevar registros de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y realizar un análisis periódico para identificar tendencias y priorizar acciones.
30	Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	Debe existir y aplicarse una metodología clara para identificar todos los peligros existentes en la tienda (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de seguridad), evaluar y valorar los riesgos asociados a estos
31	Identificación de peligros con participación de todos los niveles	El proceso de identificación de peligros debe contar con la participación activa de los trabajadores, que son quienes conocen de primera mano las condiciones de su trabajo.
32	Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos	Una vez identificados y valorados los riesgos, deben implementarse las medidas de prevención y control necesarias, siguiendo la jerarquía (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y EPP).
33	Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	El empleador debe supervisar y verificar que los trabajadores apliquen las medidas de prevención y control establecidas, incluyendo el uso correcto de EPP.
34	Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	Deben desarrollarse y divulgarse procedimientos de trabajo seguro, instructivos y fichas de seguridad para las tareas que presenten riesgo (ej. manejo de mercancía, limpieza, uso de equipos).
35	Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	Debe existir un programa de mantenimiento preventivo y correctivo para las instalaciones, equipos (ej. neveras), máquinas y herramientas de la tienda para asegurar su buen funcionamiento y evitar fallas que generen riesgos.
36	Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	La tienda debe tener un Plan de Emergencias documentado y divulgado, que incluya la identificación de amenazas (incendio, sismos, robo), los recursos para atenderlas (ej. extintor, botiquín), los roles de cada persona y las rutas de evacuación.

**III.  
Verificar**

<b>IV. Actuar</b>	37	Definir acciones preventivas y correctivas	Basándose en los resultados de la evaluación inicial, las inspecciones, las investigaciones de incidentes/accidentes, etc., la tienda debe definir e implementar acciones para prevenir recurrencias (preventivas) o corregir condiciones existentes (correctivas).
	38	Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	Las acciones de mejora deben surgir de la revisión periódica (al menos anual) que la alta dirección haga del desempeño del SG-SST, asegurando que se tomen decisiones para fortalecerlo.
	39	Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Las investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales deben llevar a la implementación de acciones de mejora específicas para eliminar o controlar las causas que los originaron.
	40	Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	Debe existir un plan de mejoramiento continuo que consolide las acciones preventivas y correctivas, incluyendo las solicitadas por autoridades o la ARL, y asegurar su implementación y seguimiento.

---

Nota. Elaboración propia basada en el Artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019, que establece la tabla de Valores de los Estándares

Mínimos y el Decreto de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6) que establece las disposiciones generales del SG-SST.

## Conclusiones

Las condiciones actuales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Víveres La Colonial se caracterizan por la ausencia de una estructura formal y organizada para la gestión de riesgos y enfermedades laborales. La falta de un sistema formal de seguridad agrava riesgos identificados como posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, levantamiento de cargas pesadas, sobrecarga laboral, y peligros de resbalones y caídas, situación que se ve intensificada por la deficiente comunicación de medidas preventivas y la inconsistencia en el uso de los Elementos de Protección Personal (EPP) por parte de los colaboradores, pese a su parcial provisión.

Se identificó como una debilidad crítica la informalidad en la gestión de la seguridad, evidenciada por la falta de documentación escrita y la ineficaz comunicación de las medidas de seguridad, lo que expone a los colaboradores a vulnerabilidades significativas. Adicionalmente, la percepción de los trabajadores de un compromiso "en cierta medida" con la SST, pero no "bastante", resalta una brecha entre la intención y la acción, sugiriendo que, si bien hay una base de preocupación, las iniciativas actuales no se traducen en un ambiente de seguridad plenamente percibido o activo. Esto abre una oportunidad de mejora sustancial para fortalecer la cultura preventiva mediante la implementación de protocolos claros y la capacitación continua, buscando convertir la percepción pasiva en un compromiso proactivo y visible que eleve la confianza del personal y minimice los riesgos inherentes a las actividades diarias.

Una oportunidad de mejora fundamental radica en la disposición del personal a buscar apoyo externo y capacitaciones continuas, reflejado en las sugerencias de asesoría de entidades especializadas y la necesidad de "charlas seguidas". Esta apertura indica una conciencia de las limitaciones internas y una voluntad de aprendizaje, lo cual es una fortaleza latente para la implementación de un SG-SST efectivo. La formalización de un sistema basado en la normativa

colombiana vigente permitirá no solo mitigar los riesgos biomecánicos, químicos y físicos detectados, sino también optimizar las condiciones generales de trabajo, incluyendo la provisión de áreas de descanso adecuadas y una gestión integral de los EPP, elevando así el bienestar y la productividad de los colaboradores.

La evaluación de los Estándares Mínimos del SG-SST para Víveres La Colonial, conforme a la Resolución 0312 de 2019, reveló un cumplimiento crítico con un puntaje total del 35%. Este resultado subraya una disposición deficiente del sistema actual, indicando que la tienda no cumple con la mayoría de los requisitos fundamentales exigidos para empresas con menos de diez trabajadores. Esta situación demanda una intervención prioritaria para alinear las operaciones de la tienda con la normativa legal vigente, la cual busca garantizar la seguridad y salud de los trabajadores mediante un marco de gestión estructurado.

Los criterios mínimos de la Resolución 0312 de 2019, aplicables a Víveres La Colonial, abarcan aspectos esenciales como la asignación de recursos, la definición de responsabilidades, la planificación de capacitaciones en promoción y prevención, la formulación de una política y objetivos claros de SST, y la evaluación inicial del sistema. La identificación de estos estándares es crucial, ya que su cumplimiento no solo evita sanciones legales y multas, sino que también establece una base sólida para la gestión de riesgos laborales, promueve la cultura del autocuidado y mejora la imagen corporativa, al demostrar un compromiso activo con el bienestar de los empleados.

La baja calificación obtenida en la autoevaluación según la Resolución 0312 de 2019 resalta la urgencia de implementar un plan de mejora detallado que aborde cada estándar mínimo no cumplido. Este plan debe considerar la realidad operativa de la tienda y su nivel de riesgo, enfocándose en la formalización de procesos como la identificación y valoración de peligros, la adopción de medidas preventivas, el seguimiento a la salud de los trabajadores y la

documentación adecuada de todas las actividades de SST. La adopción rigurosa de estos criterios mínimos es indispensable para transformar el ambiente laboral en uno más seguro, productivo y conforme a la legislación colombiana, asegurando la protección integral de los colaboradores.

Se identificaron 40 elementos fundamentales para la estructuración básica de un SG-SST aplicables a Víveres La Colonial, organizados bajo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar). Estos elementos abarcan desde la designación de un responsable capacitado y la asignación de recursos, hasta la elaboración de una política y objetivos claros de SST, la realización de una evaluación inicial y la creación de un plan anual de trabajo. La integración de estos componentes es vital para establecer un sistema que no solo cumpla con la Resolución 0312 de 2019, sino que también promueva una gestión proactiva y preventiva de los riesgos laborales específicos de la tienda. Estos componentes son esenciales para salvaguardar la salud física y mental de los colaboradores, al permitir la identificación temprana de necesidades específicas y la implementación de acciones que fomenten estilos de vida saludables y entornos de trabajo limpios y seguros, en consonancia con la normativa colombiana que busca optimizar las condiciones laborales.

La estructura básica del SG-SST para Víveres La Colonial debe incluir mecanismos de comunicación efectiva para el auto reporte de condiciones inseguras, la gestión de adquisiciones para evitar la introducción de nuevos riesgos, y un proceso de gestión del cambio para evaluar el impacto de modificaciones operativas en la SST. Estos elementos, junto con la obligatoriedad de reportar accidentes y enfermedades laborales, conforman un sistema integral que, al ser aplicado de manera continua y sistemática, fortalecerá la capacidad de la tienda para prevenir incidentes, proteger a sus trabajadores y asegurar el cumplimiento de la legislación vigente, transformando la seguridad y salud en una parte inherente de su operación diaria y su desarrollo sostenible

## Recomendaciones

Es imperativo establecer una estructura formal y documentada para el SG-SST, superando la informalidad actual en la gestión de riesgos laborales. Se sugiere designar un responsable interno con roles y funciones claramente definidos en materia de seguridad y salud, quien liderará el proceso y asegurará la alineación con la normativa vigente. La creación de un manual de procedimientos o un plan de gestión de riesgos, aunque básico, proporcionará el marco necesario para la identificación, evaluación y control sistemático de los peligros inherentes a las operaciones diarias de la tienda.

Dada la calificación de cumplimiento crítico del 35% en los estándares mínimos, se recomienda desarrollar un plan de acción detallado que aborde cada requisito incumplido de la Resolución 0312 de 2019, aplicable a organizaciones con menos de diez trabajadores. Este plan debe priorizar la asignación de recursos adecuados, tanto económicos como humanos, para la implementación de medidas preventivas y correctivas. Un ejemplo de implementación podría ser la elaboración de un cronograma para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, si aún no está completa, y la estructuración inicial de un programa de capacitaciones en promoción y prevención de la salud ocupacional, ajustado a las actividades de la tienda como el manejo de cargas y el uso seguro de equipos.

Optimización del Programa de Elementos de Protección Personal (EPP): Es fundamental revisar y fortalecer el programa de EPP para asegurar no solo la provisión, sino también el uso constante y adecuado por parte de todo el personal. Se sugiere implementar sesiones de formación práctica y periódica sobre la importancia del EPP y su correcta utilización, con énfasis en la prevención de lesiones. Una actividad que se puede realizar son las demostraciones sobre el uso apropiado de guantes para la manipulación de productos de limpieza o la utilización de fajas lumbares para el levantamiento de cargas pesadas, acompañadas de supervisión regular para

reforzar el cumplimiento y retroalimentación constante que permita adaptar los EPP a las necesidades específicas de los trabajadores.

Para mitigar los riesgos biomecánicos, físicos y químicos identificados, se recomienda implementar medidas de control específicas. Esto incluye la evaluación ergonómica de las estaciones de trabajo, la capacitación en técnicas de levantamiento seguro, y la definición de procedimientos para el manejo seguro de productos químicos, evitando mezclas peligrosas y asegurando el uso de protección adecuada, en este caso se busca adecuar la instalación de señalización clara en áreas de riesgo de caídas y la implementación de pausas activas durante la jornada laboral para reducir la fatiga y los riesgos biomecánicos.

Es vital fomentar una cultura de autocuidado y compromiso con la SST, aprovechando la disposición del personal a participar en capacitaciones. Se aconseja establecer un canal formal para el reporte de condiciones y actos inseguros, promoviendo la participación activa de los trabajadores en la identificación de riesgos. Adicionalmente, se recomienda considerar la implementación de pausas activas y la creación, si es posible, de un área designada para el descanso del personal, contribuyendo así a su bienestar físico y mental, lo cual repercutirá positivamente en su desempeño y reducirá la probabilidad de incidentes.

Para asegurar una implementación exitosa y sostenida del SG-SST, se sugiere explorar la posibilidad de obtener asesoría externa de profesionales o entidades especializadas en seguridad y salud en el trabajo. Esta asistencia podría ser crucial para interpretar adecuadamente la normativa, diseñar planes de mejora efectivos y capacitar al personal de manera técnica y profunda. La inversión en consultoría especializada no solo facilitará el cumplimiento normativo y la reducción de riesgos laborales, sino que también sentará las bases para un entorno laboral más seguro y productivo a largo plazo, optimizando los procesos y evitando posibles sanciones.

### Referencias bibliográficas

- Álvarez Contreras, D; Araque Geney, E & Jiménez Lyons, K. (2022). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, mipymes de Sincelejo, Colombia. *Tendencias*, 23(2), 178-201. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206>.
- Álvarez, P. (2022). *La Constitucionalización de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Repositorio Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/83540/53076119.2023.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Calderón, S., & López, J. (2021). *Evolución normativa de la seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción en Colombia* [Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/bitstreams/8cc0656e-d516-4869-a981-e4ce7c496fb7/download>
- Chaparro, J. (2021). *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Función Pública. [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2021-01-30\\_Plan\\_anual\\_sgsst\\_2021.pdf/f9dc905e-e461-17e6-fd32-bc822ce091e9?version=1.0](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2021-01-30_Plan_anual_sgsst_2021.pdf/f9dc905e-e461-17e6-fd32-bc822ce091e9?version=1.0)
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2024). *Colombia registra la tasa de mortalidad laboral más baja en los últimos siete años, pero la accidentalidad no cede*. <https://ccs.org.co/portfolio/informe-de-siniestralidad-laboral-del-primer-semester-de-2024/>
- Crudy Alfaro, L. C., & Diaz Severiche, J. M. (2023). *Análisis del impacto de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en Pequeñas y Medianas empresas (PyMES) del sector productivo en Colombia*. Repositorio Institucional RI-UTS. <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/12313>

García, J. (2021). *Condiciones de seguridad y salud en el trabajo para las tiendas de barrio del sector parque industrial de Pereira*. Repositorio Institucional Unilibre.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/27534/MD0673.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Giraldo Morales, J. A., & Valdés Cardona, N. (2022). *Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo los estándares mínimos*. Repositorio Institucional Universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/6508>

Gómez Rodríguez, D., & Velasco Castañeda, N. (2024). La Seguridad y Salud en el Trabajo como posible pilar estratégico de competitividad en Colombia. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 25(3). <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsy/article/view/625/794>

Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura De Prevención Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano. *Advocatus*, 14(28). (pp. 1-15). <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/01240102/advocatus.28.889>

Márquez, V. (2023). *Estructura de las normas en Colombia, su formación y jerarquía*. [http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin\\_desktop.php?path=Li4vb3Zhc y9hc3NvL25vcm1hdGl2aWRhZGF9zYWx1ZF9vY3VwYWNPb25hbF95X3JpZXNnb3Nf cHJvZmVzaW9uYWxlcy91bmlkYWRFMS8=#slide\\_3](http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin_desktop.php?path=Li4vb3Zhc y9hc3NvL25vcm1hdGl2aWRhZGF9zYWx1ZF9vY3VwYWNPb25hbF95X3JpZXNnb3Nf cHJvZmVzaW9uYWxlcy91bmlkYWRFMS8=#slide_3)

Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-362792\\_recurso\\_63.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-362792_recurso_63.pdf)

Ministerio de Trabajo. (2018). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST): Guía técnica de implementación para mipymes*. Fondo de Riesgos Laborales de la República de Colombia. <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/10/Guia-tecnica-de-implementacion-del-SGSST-para-Mipymes.pdf>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2020). *Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020*. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>

Ministerio del Trabajo. (13 de febrero de 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*. Diario Oficial No. 50872.  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82666>

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Diario Oficial No. 49523.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Organización Internacional del Trabajo (2014). *Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/sistemas-de-gestion-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo>

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Principios teóricos de la seguridad en el trabajo*. <https://www.iloencyclopaedia.org/es/part-viii-12633/accident-prevention/item/902-theoretical-principles-of-job-safety>

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de Gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua*.  
[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo*. <https://www.ilo.org/workplace-health-promotion-and-well-being>

Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Osorio Vasco, J. (2021). Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas colombianas ubicadas en un barrio del Municipio de Itagüí, Antioquia, Colombia. *Cadernos de Saúde Pública*. Vol. 37, N. 11. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00175320>. ISSN 1678-4464. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00175320>.

Pereira, L., & Cuero, Y. A. (2018). Gestión empresarial en la prevención de riesgos por parte de mipymes. *Suma de Negocios*, 9(19), 68-76. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2018.v9.n19.a8>

Ponce Bravo, G. (2021). Las mipymes y el sistema de seguridad y salud en el trabajo. *Revista Fasecolda*, (184), 22–31. <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/768>

Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). McGraw-Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Serrano, M., Pérez, K., Cuesta, K., Contreras, A., Coral, C. (2018) Diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Contexto* 7, Páginas 38 46. <https://sophia.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/837/1360>

- Solórzano, S., García, D, & Lucas, A. (2025). Análisis comparativo de las metodologías utilizadas en américa latina para la gestión de la seguridad laboral. *Ciencia y Desarrollo*, 28(1), 133. <https://doi.org/10.21503/cyd.v28i1.2811>
- SURA. (2011). *Planeación estratégica en salud ocupacional desde el ciclo PHVA*. ARL SURA. [https://www.arlsura.com/files/videochat\\_planeacion.pdf](https://www.arlsura.com/files/videochat_planeacion.pdf)
- Villamizar Rodríguez. J. P, Vargas Araque. E. N, & Montes Martínez. L. N. (2022). Importancia de la elaboración e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Formación Estratégica*, 3(02), 48–65. <https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/101>
- Villota Ortega, D. G., Garcés Bolaños, N. F., Córdoba Martínez, J. X., & Botina Mora, J. M. (2023). La seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción: una revisión de literatura. *Aglala*, 14(2), 1–25. <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/2299>.

## Anexos

## Anexo A. Calificación de los Estándares Mínimos del SG-SST según la Resolución 0312 de 2019

Tabla 3.

Estándares mínimos SG-SST Valores y calificación

Estándares mínimos SG-SST								
Tabla de valores y calificación								
Ciclo	Estándar	Ítem del estándar	Valor	Peso Porcentual	Puntaje posible			Calificación de la Empresa o Contratante
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
I. Planear	Recursos (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	2
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0	
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0	0	0	
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0	0	0,5	
		1.1.6 Conformación COPASST	0,5		0	0	0,5	
		1.1.7 Capacitación COPASST	0,5		0	0	0,5	

		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0,5	
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		0	0	0	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2	<b>6</b>	0	0	0	0
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2		0	0	0	
Gestión 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		0	0	0	
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	<b>15</b>	0	0	0	2
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	0	

	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	0	0	0		
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	0	0	0		
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	0	0	0		
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2	0	0	0		
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0	0	0		
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0	0	0		
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	0	0	2		
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0	0	0		
II. Hacer	Gestión de la salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud	1	<b>9</b>	0	0	0	3

salud (20%)	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0	0	0	
	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0	
	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1		0	0	0	
	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	0	
	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico-laborales	1		0	0	0	
	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0	0	
	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	
	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	
	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		0	0	0
3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		2	<b>5</b>	0	0	0	0
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1		0	0	0	
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1		0	0	1	
	3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1	<b>6</b>	0	0	1	6
	3.3.3 Medición de la mortalidad por Accidente de Trabajo	1		0	0	1	

		3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	1	
		3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	1	
		3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1		0	0	1	
	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		0	0	0	
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	<b>15</b>	0	0	0	7
		4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda	3		0	0	3	
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	4	
Gestión de peligros y riesgos (30%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados	2,5		0	0	0	
		4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5		0	0	0	
		4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	<b>15</b>	0	0	0	5
		4.2.4 Realización de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	2,5		0	0	2,5	
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0	0	0	

			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		0	0	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 y Preparación ante emergencias	5		0	0	0	
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	5	
	Verificación del SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo con las condiciones de la empresa	1,25		0	0	1,25	
III. Verificar			6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0	0	1,25	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0	0	1,25	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0	0	1,25	
								<b>5</b>	
	Mejoramiento (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	2,5		0	0	0	
IV. Actuar			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		0	0	0	
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		0	0	0	
			7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5		0	0	0	
								<b>10</b>	
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>				<b>35</b>

---

**Nivel de evaluación: Si el puntaje obtenido es menor al 60%**

Crítico

- 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).
- En los ítems de la Tabla de Valores que no aplican para las empresas de menos de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III, de conformidad con los Estándares Mínimos de SST vigentes, se deberá otorgar el porcentaje máximo de calificación en la columna “No Aplica” frente al ítem correspondiente.

**El presente formulario es documento público. La información aquí consignada debe ser veraz. La inclusión de manifestaciones falsas estará sujeta a las sanciones contempladas en la Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano (artículos 287, 288, 291, 294).**

**FIRMA DEL EMPLEADOR O  
CONTRATANTE**

**FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-  
SST**

---

*Nota.* Adaptado de la tabla de valores y calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el

Trabajo (SG-SST), Artículo 27, Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo de Colombia.

**Anexo B.***Cuestionario de diagnóstico de SG-SST en la tienda Víveres La Colonial***Figura 3.***Cuestionario de SG-SST en la tienda Víveres la Colonial en Google Forms*

**Seguridad y Salud en el trabajo**  
**SST**

### Cuestionario de Diagnóstico SG-SST - Tienda Víveres La Colonial-Gámeza

Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información valiosa sobre la percepción, conocimiento y experiencia en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro de la tienda "Viveres La Colonial-Gámeza". Su participación es fundamental para el diagnóstico y la mejora continua de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Toda la información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada únicamente con fines de este estudio.

¿Cuál es su rol principal en la tienda Víveres La Colonial?

Propietario

Trabajador

Otro: \_\_\_\_\_

¿Sabe usted qué es un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Sí, lo conozco bien

Tengo una idea general

No, no estoy seguro(a)

¿Ha recibido capacitaciones formales o charlas sobre temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) directamente relacionadas con su puesto en la tienda Víveres La Colonial?

Sí, varias veces

Sí, una o dos veces

No, nunca he recibido

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

### Capacitación

¿Sobre qué temas específicos ha recibido capacitación?

- Manejo de extintores / Prevención de incendios
- Primeros auxilios
- Uso de Elementos de Protección Personal (EPP)
- Identificación de peligros y riesgos
- Posturas ergonómicas / Pausas activas
- Plan de emergencias
- Otro: \_\_\_\_\_

Atrás

Siguiente

Borrar formulario

¿Conoce los principales peligros y riesgos asociados a las tareas que realiza diariamente en la tienda (ej., levantar objetos pesados, riesgos eléctricos, posturas prolongadas, etc.)?

- Sí, los conozco bien
- Tengo una idea general
- No, no los conozco

Desde su perspectiva, ¿Cuáles considera que son los tres (3) peligros o situaciones de riesgo más importantes en Viveres La Colonial que podrían causar un accidente o enfermedad?

Tu respuesta

---

¿Se le han proporcionado los Elementos de Protección Personal (EPP) necesarios para realizar sus tareas de forma segura (ej., guantes, calzado antideslizante, delantales, etc.)?

Sí, siempre me los proporcionan

A veces, pero no siempre

No, no me proporcionan EPP

No considero que necesite EPP

¿Usa usted regularmente los EPP que le son proporcionados?

Sí, siempre los uso

Casi siempre

A veces

No, rara vez los uso

No aplica (no me proporcionan EPP).

¿Cree que la tienda Víveres La Colonial se preocupa activamente por la seguridad y salud de sus trabajadores?

Sí, bastante

En cierta medida

Poco

No, no lo creo

¿Qué otras sugerencias o ideas tiene para mejorar la seguridad y salud en el trabajo en la tienda Víveres La Colonial?

Tu respuesta

[Atrás](#)  [Borrar formulario](#)

*Nota.* Cuestionario de diagnóstico de SG-SST en la tienda Víveres La Colonial mediante Google Forms. Elaboración propia

## **Anexo C.**

### *Preguntas de la entrevista*

#### ***Nivel de conocimiento general sobre SST y rol en la Tienda***

- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la tienda Víveres La Colonial / en su rol actual?
- ¿Podría describir brevemente su rol y sus principales responsabilidades aquí en la tienda?
- Para usted, ¿qué significa la "seguridad y salud en el trabajo" (SST) en el contexto de Víveres La Colonial?
- ¿Cuál cree que es su responsabilidad o el rol que juega en la seguridad y salud de usted mismo/a y de sus compañeros/empleados aquí en la tienda?

#### ***Percepción de peligros, riesgos y medidas de control existentes***

- ¿Qué medidas de seguridad o prevención existen actualmente en la tienda para hacer frente a esos riesgos? (Ej. Extintores, botiquín, EPP, señalización)
- ¿Se han realizado pausas activas o algún tipo de ejercicio físico durante la jornada laboral?
- ¿Han recibido alguna capacitación formal o informal sobre cómo prevenir accidentes o enfermedades laborales aquí?

#### ***Preparación y conocimiento ante emergencias***

- ¿Existe algún plan o protocolo establecido en la tienda para actuar en caso de una emergencia (incendio, sismo, accidente grave)? ¿Lo conoce?
- Si ocurriera una emergencia aquí en la tienda, ¿sabe qué acciones específicas debería tomar usted?
- ¿Conoce la ubicación y el uso de los equipos de emergencia como extintores o botiquines?

***Percepción del compromiso de la tienda y la importancia del SG-SST***

- ¿Cómo describiría el compromiso de la tienda (o del propietario, en el caso de los colaboradores) con la seguridad y el bienestar de los trabajadores?
- ¿Se siente seguro/a y bien tratado/a en su lugar de trabajo? ¿Hay algo que le genere incomodidad física o preocupación?
- (Para el propietario) ¿Qué importancia le da a la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en su negocio?
- (Para el propietario) ¿Conoce las posibles implicaciones o sanciones por el incumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el trabajo?
- (Para el propietario) ¿Ve la inversión en SST más como un requisito legal, un costo, o una inversión para el negocio y sus empleados?

***Necesidades y disposición para la mejora del SG-SST***

- Si se fuera a implementar o mejorar el SG-SST en la tienda, ¿qué cree que sería lo más necesario o urgente?
- (Para el propietario) ¿Estaría dispuesto a invertir tiempo y recursos en capacitaciones o asesorías para usted y sus trabajadores en temas de seguridad y salud en el trabajo?