

**DISEÑO DE LAS ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST,
TENIENDO EN CUENTA LA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE EN LA
EMPRESA LOS TRES ELEFANTES S.A.**

**ANGÉLICA MARÍA BELLO GARAVITO
KELLY BIANEY DURÁN SALAZAR
LISBETH ANDREA CANTOR SALINAS**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:
ESPECIALISTA EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

**UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN 2
BOGOTÁ D.C.
AÑO 2019**

**DISEÑO DE LAS ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-
SST, TENIENDO EN CUENTA LA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE EN
LA EMPRESA LOS TRES ELEFANTES S.A.**

**KELLY BIANEY DURÁN SALAZAR
ANGELICA MARIA BELLO GARAVITO
LISBETH ANDREA CANTOR SALINAS**

DOCENTE:

LUZ MARLENY MONCADA

**UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN 2
BOGOTÁ D.C.
AÑO 2019**

Nota de Aceptación

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Bogotá D.C. marzo de 2019.

Contenido

Introducción	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
Keywords	11
1 Problema de Investigación.....	12
1.1 Descripción del Problema	12
1.2 Formulación del Problema	13
1.3 Delimitación o Alcance del Problema.....	13
1.4 Sistematización.....	13
2 Objetivos de la Investigación	15
2.1 Objetivo general	15
2.2 Objetivos Específicos.....	15
3 Justificación.....	17
3.1 Delimitación.....	17
3.2 Limitaciones	18
4 Marcos de Referencia	19
4.1 Estado del Arte.....	19
4.1.1 Modelos Para la Cultura de la Prevención.....	26
4.2 Marco Teórico	29
4.2.1 Breve Reseña de la historia de la seguridad y salud en el trabajo.	30
4.2.2 Implementación SG-SST.	34
4.3 Marco Legal	36
4.3.1 Responsabilidad Civil.....	38
4.3.2 Responsabilidad Penal.	42
4.3.3 Responsabilidad Administrativa.	44
5 Marco Metodológico de la Investigación	49
5.1 Fases del Estudio.....	49
5.2 Diagnóstico.....	51
5.3 Fuentes de información (fuentes primarias, secundarias, terciarias según se requiera).	53
5.4 Análisis de la información.....	53
5.4.1 Caracterización de la Empresa.....	54
5.4.2 Historia.....	56
5.4.3 Nuestro Objetivo.....	56
5.4.4 Nuestra Misión.....	57
5.4.5 Principios y Valores.....	57
5.4.6 Entrevista.	58
5.4.7 Hallazgos de la Auditoría realizado por la ARL Sura, el 07 de febrero de 2018, Según Resolución 1111 DE 2017.....	59
5.4.8 Desarrollo por Ciclo PHVA.....	62
5.5 Revisión de Documentos.....	63
5.5.1 Diagnóstico de Condiciones de Salud Exámenes Periódicos Año 2017	65

5.5.2	Matriz de Peligro y Valoración de Riesgos GTC 45	70
5.5.3	Índice de AT y EL.....	73
5.6	Propuesta de solución.....	82
5.6.1	Matriz de Requisitos Legales del SG-SST.....	83
6	Resultados.....	87
7	Análisis Financiero	89
8	Conclusiones Recomendaciones.....	90
	Referencias.....	91

Tablas

Tabla 1. Responsabilidad Civil: Reparación del daño moral en caso de muerte.....	39
Tabla 2. Responsabilidad Civil: Reparación del daño moral en caso de lesiones	41
Tabla 3. Caracterización de la empresa	55
Tabla 4. Centros de Trabajo.....	55
Tabla 5. Tasa de accidentalidad de enero a diciembre de 2017	76
Tabla 6. Tasa de accidentalidad de enero a diciembre de 2018.....	76
Tabla 7. Tasa de accidentalidad de enero y febrero de 2019.....	77
Tabla 8 Matriz de Requisitos Legales.....	86

Gráficas

Gráfica 1. Desarrollo por ciclo PHVA.....	62
Gráfica 2. Sintomatología área Administrativa.	66
Gráfica 3. Sintomatología Pasadena	67
Gráfica 4. Sintomatología Chía.....	68
Gráfica 5. Sintomatología Esperanza.....	69
Gráfica 6. Comparativo 2017 Vs 2018.	73
Gráfica 7. Gráfica AT Ene-Dic 2018.....	74
Gráfica 8. Mecanismos de AT enero a diciembre de 2018.....	74
Gráfica 9. Tipo de Lesión AT enero a diciembre de 2018.Grafica.....	75
Gráfica 10. Índice de Frecuencia de Accidente de Trabajo.	78
Gráfica 11. Índice de frecuencia de accidente de trabajo con incapacidad.	79
Gráfica 12. Índice de Severidad de Accidente de Trabajo.....	80
Gráfica 13. Índice de Lesiones Incapacitantes de Accidente de Trabajo de 2019.....	81
Gráfica 14.Tasa de 2019.	82

Imágenes

- Imagen 1. Diagrama de Gantt. Este diagrama nos muestra las fases del proceso, con las respectivas actividades, para dar cumplimiento a los diferentes objetivos..... 50
- Imagen 2. Entrevista de Diagnóstico. Este Instrumento fue de gran ayuda para poder tener una visión clara sobre los requerimientos del SG-SST, y el punto en que se debía trabajar..... 52

Introducción

Para nadie es ajeno hoy en día el tema de seguridad y salud en el trabajo, ya que es un tema que se encuentra en auge, gracias a la insistencia e importancia que le ha dado el Ministerio de Trabajo, al SG-SST, con el fin de prevenir lesiones en los trabajadores, y mejorar las condiciones de salud y condiciones laborales de los mismos, es por ello que dio las directrices en el Decreto 1072 de 2015, resolución 1111 de 2017, y posterior en la resolución 0312 e 2019, con el fin de dar plazos para que las empresas puedan cumplir con los requisitos mínimos exigidos. Es aquí en donde los profesionales de seguridad y salud en el trabajo, ya sean Ingenieros Industriales, Psicólogos, Abogados, Médicos, entre otros, inician a hacer su trabajos en las empresas, y el nuestro, en donde hacemos referencia a el presente trabajo de grado, que busca contribuir a que el profesional encargado del SG-SST, por la empresa Los Tres Elefantes S.A., tenga claridad en los pasos a seguir para la iniciar las actividades de implementación del sistema.

Resumen

El siguiente proyecto tiene en cuenta el análisis de la evaluación inicial de SG-SST, que realizó la ARL Sura a la empresa, Los Tres Elefantes S.A., con el fin de establecer las actividades que se requieren para implementar el SG-SST, y para ello es necesario el diseño de las estrategias para llevar a cabo las mismas. Ya que según el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017, exige a las empresas los estándares mínimos para la implementación del SG-SST., teniendo en cuenta la normatividad legal vigente, la responsabilidad civil, penal y administrativa, garantizando en los colaboradores seguridad en el desarrollo de sus actividades, disminuyendo la accidentalidad y enfermedades laborales, como también brindar calidad de vida al interior de la empresa. En donde se encontró que el SG-SST, se encuentra en un 35,5%, implementado, sin embargo una de las grandes falencias es documentar las actividades de la implementación, además es importante que el responsable del SG-SST, cuente con la formación correspondiente. Sin embargo tienen grandes fortalezas como el apoyo de la Gerencia General, ARL y convenios con proveedores que deben aprovechar para la ejecución de capacitaciones entre otras actividades.

Palabras clave

SG-SST, Evaluación, Estrategias, Normatividad Legal, Metodología PHVA.

Abstract

The following project takes into account the analysis of the initial evaluation of SG-SST, carried out by the ARL Sura to the company, Los Tres Elefantes S.A., in order to establish the activities required to implement the SG-SST, and to it is necessary to design the strategies to carry them out. Since according to Decree 1072 of 2015 and Resolution 1111 of 2017, it requires companies to set minimum standards for the implementation of the SG-OSH, taking into account the current legal regulations, civil, criminal and administrative liability, guaranteeing collaborators security in the development of their activities, reducing accidents and occupational diseases, as well as providing quality of life within the company. Where it was found that the SG-SST is 35.5%, implemented, however one of the major shortcomings is to document the implementation activities, it is also important that the SG-SST responsible, has the corresponding training. However, they have great strengths such as the support of the General Management, ARL and agreements with suppliers that must take advantage of the execution of training among other activities.

Keywords

SG-SST, Evaluation, Strategies, Legal Norms, PHVA Methodology.

1 Problema de Investigación

1.1 Descripción del Problema

El gobierno viene trabajando en que las empresas colombianas cumplan con los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, por ello el Ministerio de Trabajo presentó el Decreto 1443 de 2014 y posterior el Decreto 1072 de 2015, y sin embargo se vio obligado a ampliar los plazos de la implementación bajo el Decreto 052/2017, el cual establece la transición del SG-SST, en donde el SG-SST se debe desarrollar por fases a partir del 1 de junio de 2017, Por lo tanto la empresa Los Tres Elefantes S.A, ha ido realizando diversas actividades con el fin de implementar a cabalidad el SG-SST, sin embargo siendo conscientes que es un trabajo a largo plazo, que requiere de constancia, dedicación, se hace necesario establecer las estrategias que ayuden de herramienta para la implementación del SG-SST, a cabalidad de una forma ordenada ya que, de acuerdo a la auditoría realizada por la ARL Sura en el mes de Febrero de 2018, la implementación del SG-SST, se encontró en un 35%, siendo una de sus grandes falencias es la documentación de las actividades que se han realizado relacionadas con SG-SST.

1.2 Formulación del Problema

Con el diseño de las estrategias para la implementación del SG-SST, pueden contribuir a agilizar la ejecución del SG-SST en un 100%, de forma organizada y rápida, es por ello, que nos cuestionamos, teniendo en cuenta el poco tiempo que falta para que Los Tres Elefantes S.A., tenga implementado el SG-SST, en abril de 2019. ¿Cómo puede la empresa Los Tres Elefantes S.A., cumplir con la implementación del SG-SST, de forma eficaz?

1.3 Delimitación o Alcance del Problema

El alcance del presente proyecto es dar opciones a Los Tres Elefantes S.A., para que logren implementar su SG-SST, al mes de abril de 2019.

1.4 Sistematización

Según el Consejo Colombiano de Seguridad, las fases del SG-SST, se llevarán a cabo en los siguientes plazos: Fase 1. De Evaluación Inicial (Junio – Agosto de 2017), Fase 2. De Mejoramiento (Septiembre de 2017 a Diciembre de 2017), Fase 3. Ejecución del SG-SST,

(enero de 2018 a Diciembre de 2018), Fase 4. Seguimiento y Plan de Mejora (enero a marzo de 2019), Fase 5. Inspección, Vigilancia y Control (abril de 2019 en adelante). Los empresarios conocen que si no se implementa el SG-SST, hay grandes multas que se encuentran en Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1295 de 1994.

2 Objetivos de la Investigación

2.1 Objetivo general

Diseñar las estrategias que permitan la implementación del SG-SST, en la empresa Los Tres Elefantes S.A., de acuerdo a los hallazgos de la auditoria según la resolución 1111 del 2017.

2.2 Objetivos Específicos

- Analizar el diagnóstico inicial del SG-SST de la empresa Los Tres Elefantes S.A., de acuerdo al Decreto 1072 del 2015 y Resolución 11 de 2017, realizado por la ARL Sura, el 07 de febrero de 2018.
- Investigar cual es la normatividad legal, que aplica en Colombia para la implementación del SG-SST, su implicación penal, civil y administrativamente, con el fin de contar con la matriz legal que aplica para la implementación de los requisitos mínimos del SG-SST en la empresa Los Tres Elefantes S.A., de acuerdo al Decreto 1072 del 2015 y Resolución 1111 de 2017 y normas internacionales.

- Realizar un análisis de la información sobre las implicaciones en responsabilidad civil, penal y administrativa del no cumplimiento del SG-SST, y analizar cada uno de los documentos del SG-SST, de la empresa Los Tres Elefantes S.A.

- Elaborar el informe con la información recolectada con el fin de establecer las estrategias que ayuden de guía para la implementación del SG-SST.

3 Justificación

El gobierno en pro de que los empresarios garanticen el cuidado de la salud y brinden seguridad en los trabajadores, mediante ambientes de trabajo seguros, las empresas están obligadas a acatar la normatividad vigente, los más representativos Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017 y de los cuales se involucran otras leyes, decretos, resoluciones.

Lo que en ocasiones las empresas omiten, obvian, es la responsabilidad civil, penal y administrativa, que implica el no implementar el SG-SST, a cabalidad, es por ello que en el presente proyecto, quiere mostrar la responsabilidad civil, penal y administrativa, que tiene la no implementación del SG-SST, y dar a conocer las estrategias que pueden ser útiles a la empresa Los Tres Elefantes S.A., para la implementación del SG-SST, ya que no cuentan con el profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo y se encuentran atrasados en la documentación del SG-SST.

3.1 Delimitación

Teniendo en cuenta que la implementación del SG-SST, en las empresas depende de diferentes variables, como actividad económica, número de empleados, presupuesto, plazos para la implementación, se cuenta con poco tiempo, la investigación se realizará desde marzo de 2018 a noviembre de 2018.

3.2 Limitaciones

La empresa no cuenta con el SG-SST, documentado a cabalidad para tener acceso a la información de forma rápida y adecuada.

4 Marcos de Referencia

4.1 Estado del Arte

4.1.1 Investigación Nacional

- **González, S. (2011). Sistemas Integrados de Gestión para pequeñas y medianas empresas . *Escenarios*, 9, 69 – 89. Obtenido de https://uac.edu.co/images/stories/publicaciones/revistas_cientificas/escenarios/volumen-9-no-1/art07.pdf**

En Colombia y en el mundo las empresas deben no solo ofrecer productos óptimos, sino también implementar en las empresas los Sistemas de Gestión, estos garantizan a las empresas que no solo sus productos son de calidad, sino también que sus procesos cuentan con los estándares de calidad y seguridad para quienes llevan los procesos a cabo, el contar con los Sistemas de Gestión permite a la empresas competir en un mercado amplio, para ello los avances tecnológicos son el puente a la globalización.

Como menciona Fontalvo, (2007), citado por González, (2011), en donde la competitividad, es que una empresa genera valor agregado en sus productos o servicios, siendo mejor que la competencia, teniendo en cuenta no solo servicios, sino también costos. Sin embargo aparte de ser una empresa competitiva el Gobierno obliga a las empresas a implementar el SG-SST, y a la vez integrarlos con otros sistemas de gestión que se implementen en la compañía, para mejorar sus prácticas. p.70

Así como un sistema de gestión de calidad va enfocado principalmente al cliente externo y contribuye en el crecimiento económico y productivo de la compañía, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo va enfocado al cliente interno y contribuye a mantener una población sana y más productiva, sin embargo la empresa debe tener en cuenta que es necesario el definir o establecer estrategias para llevar a cabo la implementación y el mantenimiento del mismo, y dentro de las mismas es importante tener en cuenta el musculo financiero o económico con el que cuenta la empresa para inyectarle a los sistemas integrados de gestión. Lo interesante es que las empresas como menciona Tor (2009), citado por González, (2011), “algunos modelos de gestión son conscientes de que hay que desarrollar una metodología capaz de satisfacer primero, al cliente interno, esa satisfacción puede ser en términos de sus condiciones de trabajo, su seguridad y su salud”. (p.84). Ya que los empleadores y jefes, pueden según el caso pueden responder civil y penalmente, por los daños causados por accidentes de trabajo y enfermedades laborales, tanto física, como psicológica, moral y emocionalmente al colaborador como víctima directa y como a sus familiares como víctimas indirectas. Deben responder si se comprueba que hay culpa patronal.

- **Código Sustantivo del Trabajo. (1950). Bogotá D.C. Obtenido de https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr007.htm**

Es por ello que la ley colombiana favorece al empleado como lo menciona en el art. 216 del Código Sustantivo del Trabajo, (1950), en donde menciona que el empleador está en la obligación de indemnizar total y ordinariamente al colaborador por todos los prejuicios causados.

- **Henao, F. (2016). *Seguridad y Salud en el Trabajo: Conceptos Básicos*. Bogotá D.C., Colombia: Eco Ediciones. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=ZKIwDgAAQBAJ&pg=PP1&dq=Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo:+Conceptos+B>**

Fue Rafael Uribe Uribe quien a comienzos del Siglo XX, estableció las políticas que favorecieron a los trabajadores en temas de seguridad. Según Henao, (2016), “en las últimas 3 décadas” en Colombia se ha fortalecido la legislación frente al tema de Seguridad y Salud en el Trabajo con fin de garantizar que las empresas ofrezcan ambientes de trabajos óptimos para los trabajadores, cumpliendo así sea con los estándares mínimos de calidad.

- **Ministerio del Trabajo. (2016). *Salud En El Trabajo (SG-SST) Guía Técnica de Implementación Para MIPYMES*. . Obtenido de <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-l>**

Pero ¿Que es la Seguridad y Salud en el Trabajo?, la definición que nos da Ministerio del Trabajo, (2016), Podemos definir SST, como todas aquellas actividades que forman parte de cada etapa, encaminadas a ofrecer ambientes de trabajo seguros, con el fin de dando bienestar, disminuyendo accidentes y enfermedades laborales.p.10.

- **Mercado, D. (2017). *Evitar accidentes laborales, algo que aún cuesta trabajo. El Tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/evitar-accidentes-laborales-algo-que-aun-cuesta-trabajo-141732>**

Según el artículo del EL TIEMPO escrito por Mercado, D (2017). “En el 2016, 115 personas perdieron la vida en Antioquia por accidentes laborales según datos de Fasecolda. De

esas, la mayoría (58 casos) se presentaron en Medellín. Asimismo, se pagaron en ese año más de 2.000 indemnizaciones relacionadas a accidentes laborales”, esto implica gastos económicos de impacto negativo en las compañías, por lo tanto la importancia de realizar campañas de autocuidado como las ejercidas en Medellín donde se encuentra el índice más alto de accidentes laborales, las cuales hacen referencia a innovar y generar plus al SG-SST, contribuyendo a que los colaboradores se sientan seguros en sus sitios de trabajo. Mercado, (2017)

La gerente técnica nacional de ARL Sura comentó que el acompañamiento a las empresas ha contribuido a que algunas empresas no hayan tenido accidentes de trabajo con incapacidades. Mercado, (2017)

En el año 2017 se reportaron 1800 personas con accidente laboral por día, mostrando 655.570 casos anual, significando en términos económicos que por cada \$100 que ingreso a la ARL \$60 fueron para cubrir siniestros, de acuerdo a indicadores del año 2016, los accidentes disminuyeron sin embargo el costo para la atención por las ARL se elevó en un 12.1% anual, un aproximado de 1,3 billones de pesos; según Fasecolda Bogotá y Antioquia contribuyeron en mayor medida a la cifras anuales con 28,7% Bogotá y 21% Antioquia, se presentaron 568 muertes de las cuales 4 eran de enfermedad laboral.

- **García, A. (2018). En el 2017 cada día se accidentaron 1.800 personas en su trabajo. *El Tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>**
- **DANE. (2018). *Empleo informal y seguridad social*. Bogotá D.C. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/informalidad-y-seguridad-social>**

Según la ejecutiva de Colmena Seguros, Los empresarios ya están tomando más consciencia, sobre crear la cultura de prevención de peligros y riesgos. Siendo el objetivo primordial para disminuir las cifras anteriores. García, (2018).

Las ARL tienen el compromiso de contribuir a la disminuir los indicadores de accidentalidad, con las actividades que se requieran y con el programa de formación, además cada día hay más empresarios que evaden menos los pagos a la ARL. García, (2018).

A lo anterior explica la conciencia que han adquirido las empresas en la administración de salud de los empleados, identificando la importancia de la afiliación de los mismos a la ARL y permitiendo acceder a capacitaciones para mayor conocimiento y aplicación en la vida laboral, sin embargo hoy día encontramos que la informalidad sigue siendo un indicador de porcentajes altos, según las cifras del Dane, en las 23 ciudades y áreas urbanas la informalidad fue de un 48% en un periodo comprendido entre el trimestre de Julio a Septiembre de 2018, DANE, (2018); según lo anterior aun nos hace falta trabajar en mejoras labores para disminuir estas condiciones de informalidad y tener un mayor control en la salud laboral de los trabajadores.

4.1.2 Investigaciones Internacionales

- **Céspedes, G., & Martínez, J. (2016). Análisis de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema de Empresa Cubana. *Revista Latinoamericana de Derecho Laboral*, 22. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>**

A nivel internacional se ha evidenciado, por ejemplo en CUBA no se trabaja fuertemente en la implementación y control del sistema de gestión de calidad, independientemente de la afiliación a un conjunto de seguridad social, lo que lleva a que impacte negativamente en la responsabilidad social empresarial y la accidentalidad en las diferentes compañías. Actualmente se encuentra en implementación de sistemas que conlleven a generar impacto en las empresas para el control de accidentalidad laboral, el impacto jurídico y el impacto en responsabilidad social, como lo define el estudio realizado por Céspedes, G & Martínez, J, (2016), donde expresan que los convenios que cuba ha realizado con la OIT, sobre seguridad y salud en el trabajo, han aportado a que otras empresas en otros países se animen también a aplicar las normas de seguridad y salud en sus empresas y a asignar los recursos físicos, humanos y financieros necesarios para la SST.

De acuerdo a lo anterior se busca que la normatividad sea aplicada en un contexto global, en la que los directivos son lo más involucrados en el cumplimiento de la normatividad en el SG-SST, debe actuar como motivador, mostrando los principios de la compañía. A través del anterior estudio se evidenció que gran porcentaje de la población que fue encuestada no tienen conocimiento sobre temas de responsabilidad social empresarial como herramienta de gestión para el alcance de un mejor resultado en temas de control del medio ambiente y bienestar laboral, lo que lleva a tomar medidas para implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo; lo anterior es uno de los datos más importantes de estudios, sin embargo en términos generales se identificó poco conocimiento por parte de los empleados sobre el SG-SST, la responsabilidad social empresarial, normatividad en la implementación del SG-SST, lo que conlleva a generar indicadores altos de accidentalidad y enfermedad laboral, por lo que es claro

que aunque se tenga normatividad vigente apoya de términos y entidades internacionales si no es divulgada a la sociedad y empleados no se llega a un control del SGSST.

De la mano a lo anterior encontramos que en Cuba existe un modelo socialista que conlleva y tiene fundamento esencial elevar la eficiencia del trabajo, protegiendo la salud de los trabajadores, para tal fin la empresa debe estar alineada con el contexto económico del país, que el SGSST este alineado con las políticas de la compañía, divulgar información a nivel general y educación continua a todos la población sobre el autocuidado, prevención de accidentes y enfermedades derivados de la vida laboral; si lo anterior lo implantamos como un objetivo continuo y general, podemos estar avanzado en términos de control de los accidentes y enfermedades laborales, esto no solo aplica en Cuba, en general todos los países deberían tener presente que la calidad de vida de un trabajador es un conjunto de acciones como la tranquilidad en trabajo decente, pagos de prestaciones donde incluye la afiliación a ARL, esto disminuyendo la informalidad laboral. (Céspedes & Martínez, 2016)

- **Rodríguez, C. (2009). Los Convenios de la OIT Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: Una Oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de Trabajo. Argentina. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf**

Para lo anterior la OIT establece un programa de trabajo digno basado en la seguridad y salud en el trabajo, de igual manera diversos modelos para la cultura de la prevención; el programa se denomina SafeWork en el cual se realizan actividades relacionadas con la formulación de normas, la sensibilización y los proyectos de cooperación técnica, en el cual se implementan objetivos fundamentales:

• *crear, promover e intensificar la sensibilidad en todo el mundo en relación con las dimensiones y consecuencias de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales;*

• *promover la extensión de la protección social para todos los trabajadores en todos los sectores de conformidad con las normas internacionales del trabajo; y*

• *mejorar la capacidad de los Estados miembros y las empresas para el diseño y la ejecución de políticas y programas eficaces de prevención y de protección.* Rodríguez, C. (2009).

4.1.3 Modelos Para la Cultura de la Prevención.

- ***Modelo Cox:*** Este modelo va enfocado a involucrar el Staff en temas de SST, haciendo énfasis en el Liderazgo, este modelo permite que el staff analice los aspectos que se deben fortalecer en la cultura organizacional.
- ***El modelo de Donald:*** Este modelo se basa en que los colaboradores de una empresa hace su propia interpretación de la cultura organizacional, es decir reglas, normas, y como deben comportarse de acuerdo a ello, y como optar conductas seguras.
- ***Los modelos de Bandura, Geller y Cooper:*** Este modelo es muy completo ya que tiene en cuenta tres factores importantes y que son aplicables a la seguridad y salud en el trabajo, el factor psicológico, subjetivo y conductual, estos factores cuando se unen

hacen que en temas de SST, se tengan en cuenta los esquemas mentales o conceptos que tienen las personas sobre seguridad, la interpretación de la cultura organiacional y con base en eso se desarrollan conductas o comportamientos enfocados al cuidado de la salud.

- ***El modelo de Greenstreet Berman:*** Greenstreet Berman, parte de principios distintos de los examinados hasta ahora e indica una serie de factores de proceso, organizacionales y administrativos que influyen en la cultura de las organizaciones. (Rodríguez, 2009)

- **Dedios, C. (2014). Tesis el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú,. Perú. Obtenido de Recuperado el 14 de Noviembre**https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2176/DER_015.pdf?sequence=1

Dado que la OIT da unos lineamientos generales encontramos que la Ley de seguridad y salud en el trabajo en Perú presenta principios que llevan a guiar la Seguridad y salud en el trabajo, enfocados en términos anteriormente descritos como la prevención y capacitación, donde destacan que las razones que justifican estos términos se dan bajo una razón humana, enfocado a al respeto de la persona y su derecho a la salud y otra económica, enfocada a la disminución de ausentismos laborales ya que implica unos costos ocultos elevados. Dedios, C. (2014). De igual manera se evidencia que el ciclo PHVA es el más indicado en aplicar al tema tratante.

Se puede interpretar la definición de salud que da La Organización Mundial de la Salud, como un estado óptimo del ser humano en donde debe tener equilibrio biopsicosocial, por lo tanto cuando las empresas hablan de proteger la salud de sus colaboradores, deben ver a sus

colaboradores de manera integral. *Para la Comunidad de las Naciones Unidas (CAN), define el SG-SST, como la interacción de varios factores con el fin de promover buenas prácticas y prevenir accidentes de trabajo, y con ello a la vez también contribuir a la responsabilidad social empresarial. Dedios, (2014).*

De acuerdo a lo anterior se puede identificar que independientemente del lugar o País en el cual se aplique la normatividad de SGSST, encontramos que los conceptos son alineados a la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, a través de:

- Divulgación oportuna de normatividad y leyes a toda la población, la cual se realizaría por medio de capacitaciones empresariales, manejo de medios tecnológicos entre otros
- Calidad de vida a través del trabajo decente, donde exista la inclusión al pago de prestaciones legales, en la cual se tendría mayor acceso a situaciones laborales de cada empleado
- Seguimiento al proceso de capacitación
- Fomentar el autocuidado

Lo anterior se establece dentro del plan de gestión en seguridad y salud ocupacional, para la implementación se establece el principio PHVA, llamado ciclo Deming o Ciclo Shewhart el cual es también conocido como ciclo PDCA Plan – Do – Check – Act /Planificar, Ejecutar, Comprobar y Actuar; el principio PHVA consta de cuatro etapas:

1. **Planificar:** Que hacer y cómo hacer algo. Según la OIT este paso conlleva a generar políticas, elaborar planes que conlleven a la asignación de recursos económicos y humanos, manejo de las competencias profesionales, identificación de peligros y evaluación de riesgos.
2. **Hacer:** Ejecutar lo planeado. Para OIT significa poner en marcha el programa de seguridad y salud en el trabajo.
3. **Verificar:** Reunir datos para constatar el alcance de lo planeado. La OIT busca analizar los resultados, incluye, medición de desempeño, auditorías internas y cumplimiento de los requisitos legales, teniendo en cuenta las acciones correctivas y preventivas.
4. **Actuar:** Generar cambios a través de la mejora continua, en esta etapa lo ideal es que si se ha logrado con lo propuesto en el plan de trabajo y solo se documentan las medidas correctivas, o mejoras realizadas, de lo contrario se debe hacer un nuevo plan de trabajo. Dedios, C. (2014).

4.2 Marco Teórico

4.2.1 Investigaciones Nacionales.

- Henao, F. (2016). **Seguridad y Salud en el Trabajo: Conceptos Básicos.** Bogotá D.C., Colombia: Eco Ediciones. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=ZKIwDgAAQBAJ&pg=PP1&dq=Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo:+Conceptos+B>

4.2.2 Breve Reseña de la historia de la seguridad y salud en el trabajo.

Desde la época del paleolítico y neolítico el hombre ha usado herramientas para la ejecución de su trabajo, exponiéndose a diferentes peligros y riesgos, en la época de piedra para la caza los primeros cazadores elaboraron sus elementos de protección, confeccionados en piedra, hueso, cuero, barro. En Grecia se encontraron las primeras notas médicas de Hipócrates (460-377 a.c.), sobre el estado de salud de los trabajadores metalúrgicos. Henao, F. (2016), págs. 10, 11.

En la Edad Media surgió la responsabilidad sobre salud pública, y es la época del desarrollo de la ciencia, Como menciona Henao. F. (2016), “Los edictos de Rotary, dictados en Italia en el año 645 fueron unas de las primeras normas legislativas destinadas a proteger a los obreros sobre los accidentes de trabajo”. (p.13).

En el siglo XVI fue escrito por Paracelso el primer Tratado en donde se describen las enfermedades causadas por metales y minerales. Como aporta. Henao. F. (2016), Bernardino Ramazzinni fue llamado “padre de la ciencia ocupacional”. (p.18). Ya a finales del siglo XVIII con la revolución industrial los ingleses se preocuparon por los accidentes de trabajos, es en la edad moderna (1453-1914), en donde se empieza a dar importancia a los trabajadores y a dignificar el trabajo y así mismo iniciaron las visitas por las entidades estatales. Henao. F. (2016). Es ahora en la edad moderna en donde ya existe la normatividad que obliga a las

empresas a implementar las medidas necesarias para la aplicación de la normatividad legal actual, con el fin de garantizar espacios seguros de trabajo a sus colaboradores.

- **Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072. (A. M. Bogotá, Ed.) Bogota D.C., Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>**

Sin embargo en la actualidad es preocupante que aun a pesar del seguimiento que realiza el Gobierno de Colombia a través de sus entidades como el Ministerio de Trabajo, hay empresas que aún no le han dado la importancia que requiere la salud y seguridad y salud en el trabajo, y más aún como señala, García, A. Mercado Laboral y Salud. Informe SESPAS 2010. Que debido al desempleo en Colombia se generan los trabajos informales en donde los trabajadores no cuentan con lo necesario en temas de seguridad y salud en el trabajo, sin tener en cuenta las empresas que contratan con Outsourcing con trabajos temporales en donde las cifras al 2010 el 24% de los empleos en Colombia eran de este tipo. Pero gracias a las diferentes decretos y resoluciones como el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017, que obligan a las empresas a cumplir, sin poder evadir la responsabilidad civil e incluso penal frente a los accidentes de tránsito y enfermedades laborales.

- **Cañón, L. (2016). La Solidaridad como Fundamento del Estado Social de Derecho, de la Seguridad Social y la Protección Social en Colombia. Páginas de Seguridad Social. Universidad Externado de Colombia, 1, 5-29. Obtenido de <https://doi.org/10.18601/25390406.n1.01/>**

Como menciona Cañón. L. (2016). En su artículo La Solidaridad como Fundamento del Estado Social de Derecho, de la Seguridad Social y la Protección Social en Colombia. Colombia

es un estado social de derecho en donde se cuenta con unos principios y derechos que respaldan a los ciudadanos en su rol de trabajadores, además se agrega a ello la solidaridad como un valor humano, como principio filosófico de la Seguridad Social y como un deber de los colombianos el cómo derecho y a la vez como deber en cuanto a temas de SST, es por ello que las empresas deben ser responsables con los pagos correspondientes a la seguridad social de sus trabajadores.

- **Benavides. FG. Et al . (2017). Estado de Bienestar y Salud Pública: el papel de la salud laboral. Gac Sani. doi:10.1016/j.gaceta.2017.07.007.**

Además de ser el trabajo en donde se pasa en ocasiones la mayor parte del tiempo, las empresas son las responsables así como sus trabajadores de cumplir con la normatividad del SG-SST, Benavides. FG. Et al (2017).

- **Bejarano.L, & Ramos.L. (2017). Guía de requisitos del Sistema de Gestión Integral de SST con base en los modelos NTC OHSAS 18001:2007 y el capítulo 6, artículos 2.2.4.6.1 al 2.2.4.6.37 del Decreto 1072:2015 para realizar el diagnóstico inicial y las auditorias de primera parte (Tesis). Bogotá D.C., Colombia: Escuela de Ingeniería Julio Garavito. Obtenido de <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/571/1/EC%20-%20Trabajos%20de%20Grado%20Especializaci%C3%B3n%20en%20Gesti%C3%B3n%20Integrada%20QHSE-1026257069.pdf>**

El Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Bejarano.L & Ramos.L, (2017). Lo anterior, con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que

puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los trabajadores, esta guía de implementación brinda las herramientas para promover y proteger la salud de los trabajadores.

- **Ministerio del Trabajo. (2016). Salud En El Trabajo (SG-SST) Guía Técnica de Implementación Para MIPYMES. . Obtenido de <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-l>**

El Ministerio de Trabajo con el apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales y Agremiaciones del País. (2016). El Decreto 1072 de 2015, nos habla de la importancia de la divulgación y aplicación de las normas de SSGST en la empresa, la importancia de empresas internacionales y la responsabilidad social que con llevaría el no ejecutarlo, por lo tanto se refiere a un tema que no es nacional, sino internacional y adicional que esto llevaría a crear vínculos empresariales más sólidos, ya que estos tendrían de una u otra manera una tranquilidad en la que se ve reflejado la importancia del cuidado de la salud en el trabajados por lo tanto se ve reflejado la importancia de la ejecución de la labor; adicionalmente el artículo se refiere y tiene como objetivo los sistemas de gestión y la responsabilidad social empresarial, lo que también está enmarcado en nuestro proyecto buscando impactar en la responsabilidad de la empresa y trabajadores en la aplicación en los SS-GST.

Por ello establecer las estrategias que contribuyan a implementar el SG-SST, de forma práctica y rápida, dada la necesidad que tiene Los Tres Elefantes S.A, no solo de dar cumplimiento a la normatividad con relación a la materia, sino también por lograr que sus ambientes de trabajo sean seguros para sus colaboradores, proporcionando condiciones de

trabajo óptimas para el desempeño de sus funciones, además de representar para la empresa ganancias tanto en mayor productividad de los procesos y reducción de costos, por ejemplo menos ausentismos, entre otros. Cumpliendo de esta forma uno de los objetivos establecidos por la compañía y haciéndola más competitiva frente al mercado laboral y evitar sanciones e incluso cierre de la operación.

4.2.3 Implementación SG-SST.

- **Ministerio de Trabajo. (2017). Resolución 1111 de 2017. Bogotá D.C., Colombia: ARL.Sura. Obtenido de <https://www.arlsura.com/files/resolucion11112017.pdf>**

Desde los inicios del trabajo formal al día de hoy han existido leyes que han permitido establecer un sistema de seguridad laboral, desde la resolución 2400 y la ley 9 de 1.979 hasta la resolución 1111 de 2.017. (Ministerio de Trabajo, 2017)

- **Social, M. d. (2012). Minsalud.gov.co. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20nacional%20de%20salud%20ocupacional.pdf>**

Escuchamos el término de programas de salud ocupacional de acuerdo a lo mencionado en la ley 1562 de 2012, donde especifica que dicho programa debe contener las actividades que se encuentren enfocadas a incentivar la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes y enfermedades laborales. (social M. d., 2012)

En Colombia se ha trabajado demasiado por mejorar la calidad de vida de los trabajadores en las organizaciones y de mano con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) buscan el bienestar de los empleados a través de sensibilizaciones sobre varios temas al respecto, encaminados a un entorno laboral saludable. (social M. d., 2012)

- **Pinilla, M. r. (Octubre de 2016). Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14379/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf;jsessionid=890A84C352BAB2FF43D23FEF7915BCCA?sequence=1>**

Con la legalidad de la implementación del SG-SST se busca que por etapas y con la mejora continua las organizaciones encuentren su mayor desarrollo en cuanto a seguridad laboral, como bien lo expresa Sánchez Pinilla en su tesis de especialización. (Pinilla, 2016).

- **Rojas, A. (2017). Diseño de la Propuesta de Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de Acuerdo con los Requisitos de la NTC-OHSAS 18001:2007 y el Decreto 1072 de 2015, para la fundación Piccolino Sede Lisboa. (Tesis de Pregrado). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.**

Como menciona Rojas, A. (2017). Aun que en Colombia la normatividad es clara y extensa sobre el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores frente a seguridad y salud en el trabajo, es gracias a la evolución histórica que ha tenido como se menciona anteriormente.p.18

El Ministerio de Trabajo se ha esforzado por hacer realidad que las empresas en Colombia cumplan las exigencias necesarias en temas de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo no es fácil para las empresas ya que es un proceso de tiempo y de una inversión económica, por lo tanto aún se continua dando plazos para el cumplimiento de la mismas, para que los empleadores puedan lograr el 100% de la implementación y así disminuir los indicadores de accidentalidad, enfermedad laboral y ausentismos.

4.3 Marco Legal

4.3.1 Investigaciones Nacionales.

- *Ministerio del Trabajo. (31 de julio de 2014). Decreto 1443 de 2014,. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>*

Desde hace varios años ya se cuenta con reglamentación sobre seguridad y salud en el trabajo como por ejemplo la Resolución 1016 de 1989 en donde se reglamenta todo lo relacionado con los programas de salud ocupacional, sin embargo con la Ley 1562 de 2012, el programa de salud ocupacional, se modificó por el nombre de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con estos cambios el gobierno le da más énfasis e importancia, ya que deja de ser algo pequeño a algo más robusto como un sistema, en donde va por etapas, Debido a que precisamente es más robusto el SG-SST, el Ministerio de Trabajo reglamentó el Decreto 1443 de 2014, dando los lineamientos para la implementación del mismo, (Ministerio del Trabajo, 2014).

- **Rojas, A. (2017). *Diseño de la Propuesta de Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de Acuerdo con los Requisitos de la NTC-OHSAS 18001:2007 y el Decreto 1072 de 2015, para la fundación Piccolino Sede Lisboa. (Tesis de Pregrado). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.***

- **Ciguenza, N. (2016). *Seguridad Laboral Sigue en el Limbo. Periódico La República. Obtenido de <https://www.larepublica.co/finanzas/seguridad-laboral-sigue-en-el-limbo-2448601>.***

Luego como menciona Rojas. A. (2017). p. 18. Se unificó el anterior Decreto con el Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 192, título 5. Capítulo 6. Mencionando la prevención de los riesgos laborales y demás disposiciones en sus 35 artículos dispuestos para temas de seguridad y salud en el trabajo. En el año 2016, el Ministerio de Trabajo da un ultimátum a las empresas para que culminen de realizar las actividades y dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, y no dejar la seguridad y salud de los trabajadores colombianos en el limbo, sin embargo, ya que según cifras de Fasecolda “*en el año 2015, 8 de cada 100 trabajadores Sufrieron un accidente de trabajo*”, Ciguenza, N. (2016). El Ministerio de Trabajo insistió en que las empresas podían prevenir estos accidentes cumpliendo con la normatividad, por ello también dio énfasis a que las ARL contribuyeran y apoyaran a las empresas en sus actividades de SST, con el Decreto 171 de 2017, se había dado plazo hasta el 31 de enero de 2017. La Republica (2016). Sin embargo esto no surtió efecto en las empresas y el gobierno se vio obligado a dar nuevas directrices al respecto, con la Resolución 1111 de 2017 y actualmente la Resolución 0312 de 2019.

Con el fin de que los empresarios ven la importancia de implementar el SG-SST, no solo por temas de prevención y promoción, sino por la responsabilidad civil, penal y administrativa,

que conlleva el no cumplimiento de las obligaciones mínimas del SG-SST. A continuación les mostraremos las implicaciones que tiene.

4.3.2 Responsabilidad Civil.

La responsabilidad civil, aplica cuando no se toman las medidas de seguridad necesarias y se causa daño a otras personas.

- **Código Sustantivo del Trabajo. (1950). Bogotá D.C. Obtenido de https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr007.htm**

RESPONSABILIDAD CIVIL: REPARACIÓN DEL DAÑO MORAL EN CASO DE MUERTE					
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
REPARACIÓN	Relaciones afectivas conyugales y paternofiliales	Relación afectiva del 2° de consanguinidad o civil (abuelos, hermanos y nietos)	Relación afectiva del 3° de consanguinidad o civil	Relación afectiva del 4° de consanguinidad o civil	Relaciones afectivas no familiares – terceros damnificados

Porcentaje	100%	50%	35%	25%	15%
Equivalencia en salarios mínimos	100	50	35	25	15

Tabla 1. Responsabilidad Civil: Reparación del daño moral en caso de muerte. Se puede evidenciar que el gobierno tiene establecido unos parámetros para reparar el daño moral a los familiares, aunque esto no devuelve al trabajador, contribuye a suavizar, el proceso emocional y las empresas se obligan a tomar medidas correctivas y a darle importancia al SG-SST.

La responsabilidad civil la establece el código sustantivo de trabajo en: Artículo: 216.

Culpa del empleador (Alcaldía Mayor de Bogotá, 1950)

- ***Normativa Colpensiones. (s.f.). Obtenido de***

https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr007.htm

Los empleadores que incumplan en los parámetros del SG-SST, con el fin de brindar seguridad en los colaboradores, y por causa de ello un colaborador presentará un accidente de trabajo o enfermedad laboral, y se compruebe culpa por parte del empleador, este será obligado a responder económicamente por los perjuicios causados al colaborador. (Normativa Colpensiones, s.f.)

- ***Safety. (2017). Responsabilidad Civil en Accidentes de Laborales. Obtenido de <https://safetya.co/responsabilidad-penal-accidentes-trabajo/>***

La siguiente tabla resume el valor de la indemnización dependiendo del nivel de cercanía al trabajador. (Safety, 2017)

Recuperado: safetya.co/responsabilidad-civil-accidentes

La siguiente tabla presenta los valores para cada nivel, según el tipo de afectación. Todos los valores están en SMLMV*.

RESPONSABILIDAD CIVIL: REPARACIÓN DEL DAÑO MORAL EN CASO DE LESIONES					
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
GRAVEDAD DE LA LESIÓN	Víctima directa y relaciones afectivas conyugales y paterno filiales	Relación afectiva del 2° de consanguinidad o civil (abuelos, hermanos y nietos)	Relación afectiva del 3° de consanguinidad o civil	Relación afectiva del 4° de consanguinidad o civil	Relaciones afectivas no familiares – terceros damnificados
Igual o superior al 50%	100	50	35	25	15

Igual o superior al 40% e inferior al 50%	80	40	28	20	12
Igual o superior al 30% e inferior al 40%	60	30	21	15	9
Igual o superior al 20% e inferior al 30%	40	20	14	10	6
Igual o superior al 10% e inferior al 20%	20	10	7	5	3
Igual o superior al 1% e inferior al 10%	10	5	3,5	2,5	1,5

Recuperado: safetya.co/responsabilidad-civil-accidentes

Tabla 2. Responsabilidad Civil: Reparación del daño moral en caso de lesiones. Se puede evidenciar que la gravedad de la lesión es un factor importante, en cuanto a la reparación del daño, en donde a mayor gravedad de la lesión mayor es el reconocimiento económico del mismo.

De esta manera podemos evidenciar que es importante que la empresa Los Tres Elefantes S.A., lleve a cabo los procedimientos seguros los cuales son una gran herramienta para lograr que los colaboradores aprendan a identificar los riesgos a los que están expuestos al realizar determinada tarea, es primordial que los colaboradores conozcan los programas de prevención, de capacitación, de autocuidado, con los que cuentan y usen los EPP , ya que si la empresa no hace lo debido frente a temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, se exponen a pagar los perjuicios que se presenten en el momento en que algún empleado sufra un accidente o una enfermedad laboral, ya que no cumplir con la ley laboral da a entender que existe un acto de negligencia.

4.3.3 Responsabilidad Penal.

- *Rodríguez Enríquez, P., & Durán Nieto, M. C. (2017). Diagnóstico Del Sistema De Gestión de Seguridad y Salud en. Bogotá.*

En un trabajo de grado de estudiantes mencionan la matriz legal como aquel documento.

Donde reposan todas las leyes que dependiendo la organización debe cumplir con su plan de acción es decir donde se demuestre o pueda existir evidencia de como se hace para cumplir con esa determinada ley (Rodriguez Enriquez & Durán Nieto, 2017).

- **Legis, S. (2018). *Código Básico Penal y de procedimiento penal. Bogotá: Legis.***

La responsabilidad penal se encuentra establecida en el código penal y lo manifiesta en el Título III de la conducta punible en su artículo 22 de la siguiente manera referente al Dolo:

Artículo 22. Dolo. Este aplica cuando se comprueba la intención de dañar a alguien. Legis, (2018)

Las penas pueden ser máximas cuando se puede comprobar que hubo la intención de hacerle daño al trabajador y se establecen en el artículo 103 del código penal:

Artículo 103. Homicidio. El que matare a otro, incurrirá en prisión de trece (13) a veinticinco (25) años”. Legis, (2018).

De igual forma en su artículo 23 nos refiere sobre la culpa:

Artículo 23. Culpa. En este caso puede aplicar la negligencia u omisión, por lo tanto la conducta se puede catalogar como culposa. Legis, (2018).

Las penas para el homicidio culposo lo menciona el artículo 109:

Artículo 109. Homicidio culposo. Este tipo de homicidio o el mencionado en el Art. 105, de la presente norma aplica cárcel, para el responsable, en caso de las empresa aplica para representante legal, jefe o persona implicada. Legis, (2018).

- *Safety. (2017). Responsabilidad Penal-Accidentes de Trabajo. Obtenido de <https://safetya.co/responsabilidad-penal-accidentes-trabajo/>*

También puede verse como un homicidio preterintencional el cual está definido en el artículo 105:

Podemos observar que al igual que en la civil, cuando el gerente de la compañía se niega a controlar los peligros que están expuestos los trabajadores conociéndolos de antemano, cuando el especialista en SST asesora de manera equivocada a la empresa y cada una de ellas o el conjunto produce la muerte del empleado ya que se expone al mismo a realizar una labor insegura sin la protección a nivel general que requiere actuando de manera imprudente, o de manera negligente o de impericia, de la misma forma que cuando se expone a un trabajador que no está capacitado para realizar la labor sin conocer sus competencias o su estado de salud, todo lo anterior manejado de esa manera, puede generar cárcel porque se puede llegar a tomar como un homicidio culposo o una conducta dolosa porque ya que se conocían las causas pero nunca se hizo nada para evitarlas, es necesario que la empresa los tres elefantes cuente con su matriz legal para que conozca de acuerdo a su actividad económica que requisitos y que planes de acción debe cumplir ante el SG-SST. (Safety, 2017)

4.3.4 Responsabilidad Administrativa.

- *Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>*

- Universidad CES. (s.f.). Responsabilidad Civil, Penal y Administrativa, en Riesgos Laborales. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <http://docplayer.es/51371904-Responsabilidad-civil-penal-laboral-y-administrativa-en-riesgos-laborales.html>

En la ley 1562 de 2012 en el artículo 13 menciona básicamente las causas que se pueden presentar al incumplir con lo concerniente a la implementación del SG-SST. En donde si la empresa incurre en el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, puede incurrir en multas de hasta 500 salarios mínimos legales vigente y dependiendo de la gravedad de la sanción puede ser mayor, además si por incumplimiento al SG-SST, fallece algún colaborador la empresa puede incurrir en multas hasta de 1000 salarios mínimos legales vigentes. Para ello las ARL tienen la obligación de hacer el seguimiento respectivo a las empresas y apoyarlas en la implementación del mismo. (Universidad CES)

La responsabilidad administrativa recae sobre la alta dirección y todas aquellas personas que están a cargo de los pagos laborales y los aportes al sistema de seguridad social, el ministerio de trabajo está facultado para realizar visitas en cualquier momento a partir de enero del año 2019 que es cuando vencen los plazos establecidos y podrá imponer sanciones por no cumplir con los requisitos mínimos establecidos en la resolución 1111 de 2017 en cuanto al SG-SST, en la empresa de nuestro proyecto evidenciamos que el diagnóstico inicial del SG-SST es bajo puesto que existían procedimientos que se realizaban pero al no dejarlos documentados no se pueden verificar y por lo tanto ante una auditoria nada de esto es válido.

- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

También recae una responsabilidad administrativa al no reportar los accidentes de trabajo y así lo menciona el artículo 30 de la ley 1562, (Congreso de Colombia, 2012) en donde la empresa tiene la obligación de reportar a la ARL los accidentes de trabajo dentro de las 48 horas, luego de ocurrido el evento, en donde sí se reportar luego de este tiempo se genera un reporte extemporáneo del AT, el cual puede ser motivo de multa para las empresas en donde sea frecuente esta conducta. Así mismo debe reportar las enfermedades laborales,

- ***Safetya.co. (19 de 02 de 2017). Multas y Sanciones para quienes incumplan el SG-SST. . Obtenido de <https://safetya.co/multas-sanciones-decreto-472-de-2015/>***

Cabe resaltar que la resolución 1111 de 2017 en el artículo 21 nos habla de las sanciones que se pueden incurrir por incumplimiento. (Safetya.co, 2017)

Pero lo explica más claramente el Decreto 1072 de 2015 en el artículo

2.2.4.11.5 CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD PARA LA CUANTÍA DE LA SANCIÓN A LOS EMPLEADORES. *Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa de acuerdo a lo prescrito en el artículo 2o de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2o de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en los artículos 30 y 13 de la Ley 1562 de 2012 y con base en los siguientes parámetros:*

- ***Microempresa:***

Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 1 a 5 SMMLV

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 1 a 20 SMMLV

Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 20 a 24 SMMLV

- ***Pequeña empresa***

Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 6 a 20 SMMLV

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 21 a 50 SMMLV

Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 25 a 150 SMMLV

- ***Mediana empresa***

Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 21 a 100 SMMLV

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 51 a 100 SMMLV

Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 151 a 400 SMMLV

- ***Gran empresa***

Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 101 a 500 SMMLV

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 101 a 1.000

SMMLV

Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 401 a 1.000 SMMLV

(Safetya.co, 2017)

- **Congreso de Colombia. (02 de 01 de 2013). Ley 1610 de 2013. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201610%20DEL%2002%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>.**

De acuerdo a las inspecciones de trabajo y si presenta alguna circunstancia evidenciada donde peligre la vida de los trabajadores pueden clausurar o cerrar la empresa de acuerdo al artículo 8 de la ley 1610 de 2013. (Congreso de Colombia, 2013).

Por lo anterior es vital que los empleadores cumplan con las normas y políticas encaminadas a salvaguardar la seguridad y salud en el trabajo, además de evitar multas y sanciones que puedan llevar al cierre de la empresa, dejando desempleados a sus colaboradores.

5 Marco Metodológico de la Investigación

El presente estudio se realizó en la empresa Los Tres Elefantes S.A., es de carácter cualitativo, método inductivo, y de tipo exploratorio, ya que se recolectó información y se inició desde la recolección de la información, con la entrevistas al Jefe Administrativo y Secretario General Jurídico, revisión de los documentos, se sacaron las conclusiones y se presentaron los resultados.

5.1 Fases del Estudio

El proyecto se llevó a cabo en las siguientes fases.

DIAGRAMA DE GANTT EJECUCION DEL PROYECTO - 2018

Fases	Actividad	MES									
		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEPT	OCT	NOV	
DIAGNÓSTICO	1.1. Realizar entrevista con el responsable del SG-SST, de la empresa Los Tres Elefantes S.A.	E									
	1.2. Revisar los resultados de la auditoría del SG-SST, suministrado por la empresa y realizado por la ARL SURA, el 07 de Febrero de 2018, de acuerdo a los estándares mínimos (Res. 1111/2017).		E								
	1.3 Revisar documentación del SG-SST, entre ellos diagnóstico de condiciones de salud, aplicar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de la GTC 45, índice de AT Y EL.		E								
INVESTIGACION	2.1. Investigar sobre la normatividad legal vigente en Colombia, sobre el SG-SST, metodología PHVA, responsabilidad, civil y penal frente al SG-SST.				E						
	2.2. Investigar sobre información relacionada con SG-SST, a nivel internacional.					E					
ANÁLISIS DE RESULTADOS	3.1. Revisar la información investigada.						E				
	3.2. Analizar los resultados de la auditoría del SG-SST, realizado por la ARL Sura.								E		
	3.3. Evaluar las estrategias para la implementación del SG-SST, que aplique a Los Tres Elefantes S.A.								E		
REALIZAR PROPUESTA	4.1. Elaborar el informe con la información recolectada con el fin de establecer las estrategias que ayuden de guía para la implementación del SG-SST.									E	

Imagen 1. Diagrama de Gantt. Este diagrama nos muestra las fases del proceso, con las respectivas actividades, para dar cumplimiento a los diferentes objetivos.

5.2 Diagnóstico

Para iniciar el diagnóstico se inició con una entrevista realizada al responsable del SG-SST, El Dr. Benjamín Narvaéz Lara – Jefe Administrativo y Secretario General Jurídico, en donde se evidenció la necesidad de evaluar las estrategias para implementar el SG-SST, en la empresa en donde se indique que puede hacer el responsable del sistema para llevar a cabo la implementación del mismo, ya que no cuenta con los conocimientos requeridos para ello.

ENTREVISTA CON EL RESPONSABLE DEL SG—SST DE LA EMPRESA LOS TRES ELEFANTES S.A.	
Fecha:	30 de marzo de 2018.
Entrevista realizada a:	Dr. Benjamín Enrique Narvaéz Lara.
Cargo:	Jefe Administrativo y Secretario General Jurídico – empresa Los Tres Elefantes S.A.
1. ¿Quién es el Responsable del SG-SST, en la empresa Los Tres Elefantes S.A.?	
	Rta. El Sr. Benjamín Enrique Narvaéz Lara, Jefe Administrativo y Secretario General Jurídico
2. ¿La empresa ya realizó el diagnóstico inicial del SG-SST?	
	Rta. Sí, de hecho se realizó el mes pasado con la ARL Sura, con la asesora Alejandra Rincón.
3. ¿La empresa en cuanto porcentaje tiene implementado el SG-SST?	
	Rta. En un 35%.
4. ¿Que considera que han avanzado y que considera que se debe fortalecer?	
	Rta. Se ha avanzado en que se elaboró el documento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo es un proceso que lleva tiempo, incluso años implementar un sistema de gestión, sin embargo se ha realizado diferentes actividades con el fin de avanzar en la implementación del SG-SST, como capacitaciones, programas de PVE, desde el año 2016 iniciamos con los exámenes médicos periódicos, entre otras actividades y según la auditoria debemos fortalecer la documentación de las actividades que realizamos estamos haciendo actividades y estamos fallando en documentar.
5. ¿Con que recursos cuenta la empresa para implementar el SG-SST, tanto humanos como financieros, y tecnológicos?	
	Rta. La Gerencia General apoya el 100% el tema de SG-SST, no escatima en recursos financieros, tenemos la infraestructura para capacitaciones y cuento con la Coordinadora de Gestión Humana, quien lleva a cabo la ejecución de todo lo relacionado con el sistema y yo hago seguimiento, aparte ella tiene a cargo un aprendiz de salud ocupacional, y 3 auxiliares de enfermería en Pasadena, Cedritos y en el almacén de la Esperanza que apoyan con algunas actividades que se le asignan. Actualmente nos encontramos en la implementación de una ERP que se llama Kactus en donde dentro de este módulo se parametrizaran temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo.

6. ¿A parte del SG-SST, tienen implementados otros sistemas de gestión en la empresa?

Rta. No, solamente ese.

7. ¿De acuerdo a la presentación que realizamos al inicio de la entrevista en que considera que debemos trabajar?

Rta. Deseamos que nos colaboren con revisar la auditoría realizada en el mes de febrero y que nos digan cuales serian los puntos en que debemos trabajar y que estrategias se pueden llevar a cabo para implementar el SG-SST, teniendo en cuenta que no solo sea inversión, sino que otras opciones se pueden tener en cuenta, sin necesidad que solo la empresa tenga que invertir.

Estudiantes: Bueno gracias por atendernos, ya revisaremos la información y documentación con la que cuentan y de acuerdo a eso generamos un informe con la información relevante, con el fin de contribuir en darles las estrategias que nos mencionó anteriormente que necesita.

Realizada por: Angélica Bello, Andrea Cantor y Kelly Durán.

Imagen 2. Entrevista de Diagnóstico. Este Instrumento fue de gran ayuda para poder tener una visión clara sobre los requerimientos del SG-SST, y el punto en que se debía trabajar.

Se revisaron los resultados de la auditoría realizada por la ARL Sura en el mes de febrero de 2018, al SG-SST, en donde el resultado de la evaluación es que se encuentra en estado crítico, lo cual hace que sea de carácter urgente que la empresa inicie a trabajar sobre el mismo. Estos resultados de la auditoria pueden ser consultados en el siguiente anexo.

Anexo 1. Auditoria del SG-SST Los Tres Elefantes S.A., realizado por la ARL Sura/Febrero de 2018. (Los Tres Elefantes S.A., Auditoria del SG-SST Los Tres Elefantes S.A., 2018).

Se revisa la documentación con la que cuenta la empresa entre ellos el diagnóstico de condiciones de salud, del año 2017 y posteriormente se revisó el del año 2018, se revisaron las matriz de peligros y riesgos las cuales se encontraban desactualizadas con fecha del año 2016 y se evidenció que no contaban con indicadores de accidente de trabajo y enfermedad laboral.

5.3 Fuentes de información (fuentes primarias, secundarias, terciarias según se requiera)

Investigación

- Las fuentes de información primarias: las fuentes utilizadas fueron la entrevista al Jefe Administrativo y Secretario General Jurídico, libros consultados, los resultados de la auditoría realizada a la empresa por la ARL Sura, revistas, tesis.

- Fuentes de información secundarias: consultas en internet.

- Fuentes de información terciarias: blog, referencias en Internet.

5.4 Análisis de la información

De acuerdo a la información suministrada y analizada encontramos lo siguientes, sin embargo, para tener un mayor conocimiento de la compañía, iniciaremos por la caracterización de la empresa.

5.4.1 Caracterización de la Empresa.

NOMBRE DE LA EMPRESA	
LOS TRES ELEFANTES S.A.	
REPRESENTANTE LEGAL	EDWIN JAIR GERENA BENAVIDES
CARGO	GERENTE GENERAL
RESPONSABLE DEL SG-SST	JEFATURA ADMINISTRATIVA
CARGO	
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Comercio al por menor de prendas de vestir y sus accesorios (incluye artículos de piel) en establecimientos especializados.
CÓDIGO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	4771
CLASE DE RIESGO	II-IV
DIRECCIÓN SEDE PRINCIPAL	Calle 187 No. 20-85 Local 121
NIT	860030478-5
TELÉFONO	6146728

	6146135
	6144627
ARL	SURA

Tabla 3. Caracterización de la empresa. Se puede evidenciar que la empresa cuenta con los niveles de riesgo II al IV, lo cual hace que los requisitos mínimos del SG-SST, se deben cumplir a cabalidad, además de las normas que apliquen.

- **Centros de trabajo**

Centro de trabajo	Dirección	Teléfono	Clase de riesgo
PASADENA	Carrera 53 No. 102 ^a -77	2571201-2185304	II
LA ESPERANZA	Carrera 72 No. 23-55	2634800-2631141	II
CEDRITOS	Calle 150 No. 16-56	6146728-6144627	II
CENTRO CHIA	Avenida Pradilla 900 Este	8621522-8621872	II
SOGAMOSO	Carrera 11 No. 21-90	7728283-7728890	II
ÁREA ADMINISTRATIVA Y CEDI	Calle 187 No. 20-85	6775800-6781776	II
NEIVA	Calle 8 # 48 – 145 Centro comercial Santa Lucia Plaza	3015380158-3043275773	II

Tabla 4. Centros de Trabajo. Los Tres Elefantes S.A., cuentan con 7 centros de trabajo, 5 en la ciudad de Bogotá, 1 en Neiva y 1 en la ciudad de Sogamoso.

5.4.2 Historia.

El nombre de LOS TRES ELEFANTES surge con el inicio del negocio, la idea se consideró como un elefante blanco, luego como un elefante rosado y finalmente como un elefante verde. Teniendo en cuenta estas tres ideas se decidió unir las y formar el nombre actual.

El primer almacén que se inauguró fue PASADENA en el año 1.972 y debido al auge que tuvo se decidió crear otro almacén que permitiera la expansión de la empresa, es así como en 1.977 nace el de la ESPERANZA.

En 1982, el auge de los medios de comunicación y el incipiente desarrollo de la publicidad en Colombia, lleva a la empresa a redefinirse comercialmente como **LOS TRES ELEFANTES S.A** y a su vez se acoge el Slogan que se grabó en la memoria de los bogotanos : **"BUENO, BONITO, BARATO"**.

En 1.990 se inauguran los almacenes del CENTRO COMERCIAL CEDRITOS Y CENTRO CHIA, éste último es el primero que se ubica fuera del perímetro de Bogotá.

El prestigio de LOS TRES ELEFANTES no es gratuito, se ha ganado con el trabajo y la dedicación constantes de sus empleados, que contribuyen en el desarrollo personal y laboral.

5.4.3 Nuestro Objetivo.

Aportar un valioso recurso humano y productivo para el engrandecimiento comercial del país, teniendo como base el trabajo y la dedicación de los empleados, que siendo el fundamento vital de la empresa, buscan a través de su propia superación el bienestar de la comunidad la cual

confía en el servicio eficiente y en los productos de óptima calidad que ofrecen los almacenes LOS TRES ELEFANTES.

Crear una cultura de trabajo fundamentada en la excelencia, la cual garantice el mejoramiento continuo de los procesos y el hacer las cosas bien desde la primera vez, con la participación, compromiso y desarrollo permanente de todos los colaboradores, con el fin de ofrecer a nuestros clientes productos que satisfagan plenamente sus necesidades y expectativas.

5.4.4 Nuestra Misión.

Los Tres Elefantes tienen como misión la satisfacción plena de las necesidades y expectativas de sus clientes, mediante la prestación del servicio excelente y el ofrecimiento de productos de la mejor calidad.

5.4.5 Principios y Valores.

- Desarrollo integral del talento humano
- Ética
- Rentabilidad y productividad
- Compromiso
- Orientación al cliente
- Aceptación a los Cambios.

(Los Tres Elefantes S.A. , s.f.)

5.4.6 Entrevista.

La entrevista fue uno de los instrumentos de recolección de la información, para realizar el diagnóstico, lo cual nos permitió tener un panorama del SG-SST, en la empresa, además de permitirnos conocer en que se debía trabajar. En este caso la empresa vio la necesidad de identificar las estrategias para la implementación del SG-SST. (Dr. Narvaéz, 2018)

5.4.7 Hallazgos de la Auditoría realizado por la ARL Sura, el 07 de febrero de 2018, Según Resolución 1111 DE 2017.

Los resultados arrojados por la auditoría fueron los siguientes:

1. **Planear:** esta fase se encuentra en un 3,5% sobre 25% que se debía obtener. Algunas acciones de mejora de esta fase se encuentran:

a. *Recursos.*

- La empresa cuenta con un responsable del SG-SST, sin la formación correspondiente, ni el curso de 50 horas.
- Aunque la empresa asigna un presupuesto para el año debe dejarlo plasmado en un documento, por escrito.
- Capacitar al Copasst, acción que ya se realizó.
- Al momento de la auditoria no se contaba con el programa de capacitación, promoción y pyp.

b. *Gestión.*

- Elaboración del plan anual de trabajo en este caso año 2018.
- Archivo organizado, documentación del SG-SST.
- Rendición de cuentas.
- Matriz legal actualizada.
- Establecer el proceso para adquisición, manejo de contratistas y gestión del cambio.

2. **Hacer:** esta fase se encuentra en un 22% sobre 60%. Las acciones de mejora de esta fase se encuentran:

c. *Gestión de la Salud.*

- Estilos de vida saludable control y pyp sobre tabaquismos, alcoholismo.
- Seguimiento a recomendaciones médicas laborales.
- Reporte de AT y Enfermedad Laboral, a la ARL, EPS y Ministerio de Trabajo.
- Indicadores del SG-SST.

d. *Gestión de Peligros y Riesgos.*

- Identificación de peligros y riesgos, con participación de todos los niveles de la empresa.
- Medidas de prevención y control.
- Inspección por parte del Copasst.
- Entrega de EPP.

e. *Gestión de Amenazas.*

- Planes de emergencia actualizaos.

3. **Verificar:** esta fase se encuentra en un 0% sobre 5%.

a. *Verificación del SG-SST.*

- Indicadores de estructura.
- Soportes de la revisión anual por la alta dirección.
- Planificación de auditorías con el Copasst.

b. **Actuar:** Esta fase se encuentra en un 10% sobre 10%.

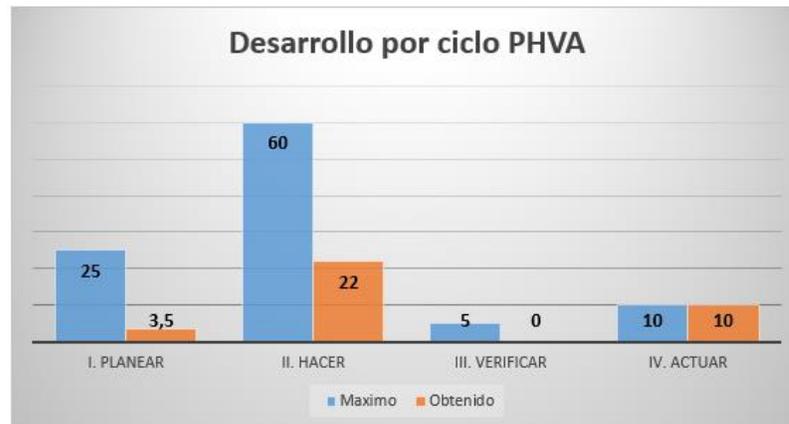
a. *Mejoramiento.*

- Acciones preventivas y correctivas.

Los Tres Elefantes S.A., se encuentra trabajando en la implementación del SG-SST.

Anexo 1. Auditoria del SG-SST Los Tres Elefantes S.A., realizado por la ARL Sura/Febrero de 2018. (*Los Tres Elefantes S.A., Auditoria del SG-SST Los Tres Elefantes S.A., 2018*)

5.4.8 Desarrollo por Ciclo PHVA



Gráfica 1. Desarrollo por ciclo PHVA. La gráfica evidencia la metodología utilizada en la implementación del SG-SST, en donde se observa que la empresa ha trabajado fuerte en la etapa del Hacer que es en la que se encuentra.

Gráfica tomada de los resultados de la empresa Los Tres Elefantes S.A. (Los Tres Elefantes S.A., Auditoria del SG-SST Los Tres Elefantes S.A., 2018)

5.5 Revisión de Documentos

Los documentos del Sistema que se revisaron con el fin de brindar las estrategias para la implementación y que debe tener la empresa de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, son los siguientes:

LOS TRES ELEFANTES S.A., debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos relacionados con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

- La política de SST y la Matriz de Objetivos del SG SST, firmados por el empleador, se encuentran del año 2017, falta actualizar.
- Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST. Se encuentran vigentes.
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos (Matriz), se encontraba desactualizada se realizó la actualización.
- El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.

- El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo SST de la organización, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo -SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.
- Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.
- Matriz de EPP, registros de entrega de equipos y elementos de protección personal (planillas de entrega).
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.
- Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones y los soportes de su gestión.
- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
- La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitores biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.
- Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas.

- La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la organización.
- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

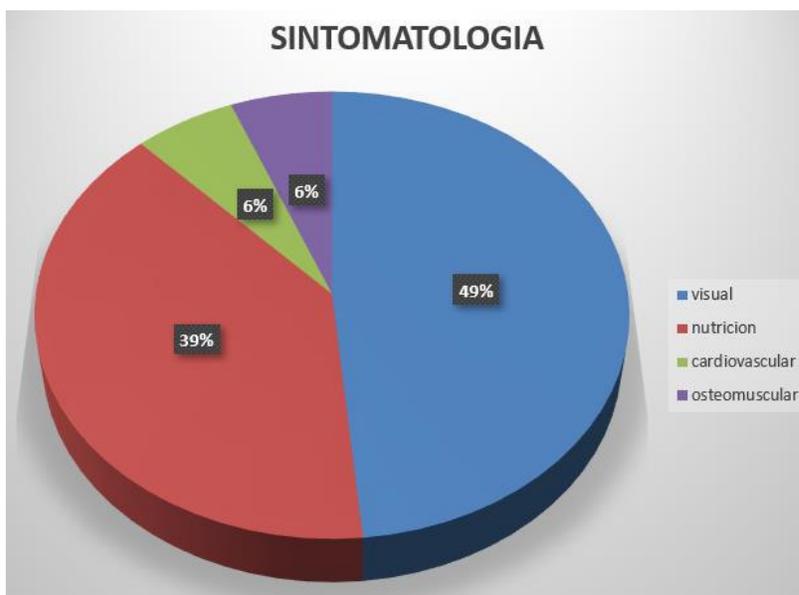
Anexo 1. Documentación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.5.1 Diagnóstico de Condiciones de Salud Exámenes Periódicos Año 2017

De acuerdo al diagnóstico de condiciones de Salud del años 2017, luego de la realización de los exámenes médicos periódicos se encontró que el común denominador son las enfermedades comunes, por temas osteomusculares, visuales, odontológicos y auditivo.

Según informe de condiciones de salud 2018, encontramos:

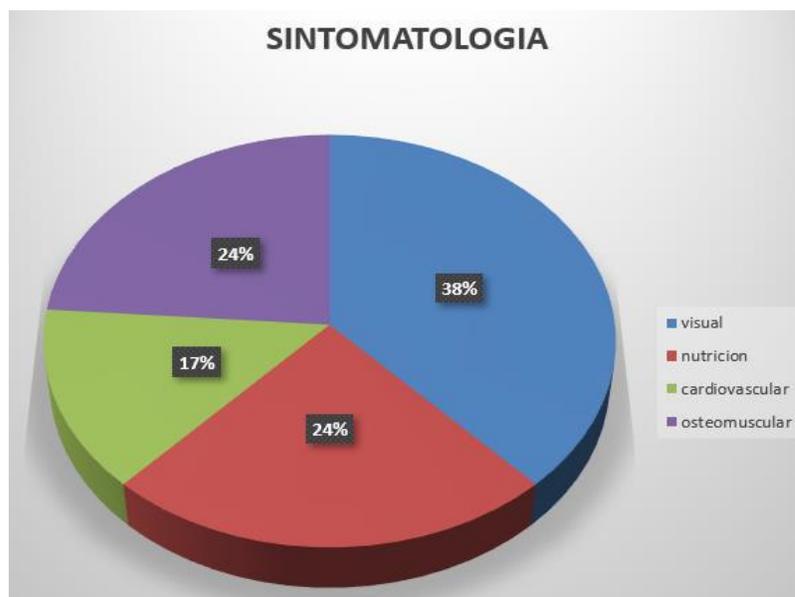
- **Área Administrativa.**



Gráfica 2. Sintomatología área Administrativa. Según la sintomatología es el 49% son problemas visuales, el 39% problemas nutricionales, esto debido al sedentarismo y falta de higiene visual, ya que en el área Administrativa los colaboradores pasan la jornada laboral frente al computador.

Gráfica tomada de (Los Tres Elefantes S.A., Informe Condiciones de Salud. 2018. Pasadena, Cedritos, Chía, Sogamoso., 2018).

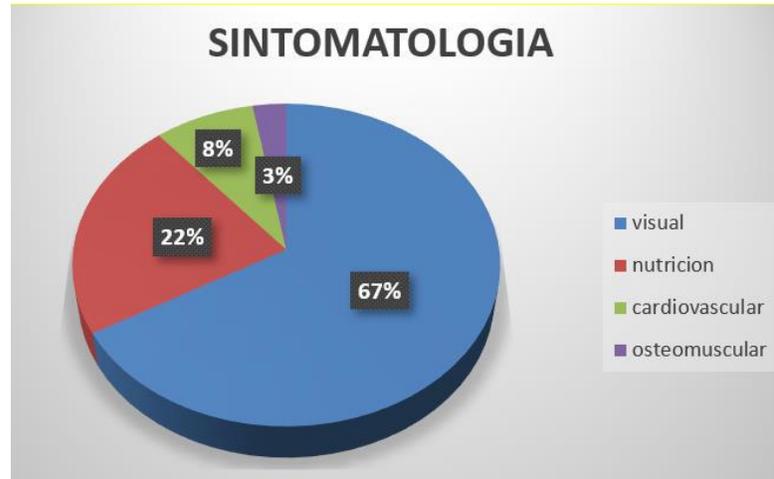
- **Almacén de Pasadena.**



Gráfica 3. Sintomatología Pasadena. En el almacén de Pasadena con el personal de ventas encontramos que al igual que el área administrativa del almacén el 38% tiene problemas visuales, el 24% problemas nutricionales y osteomusculares.

Gráfico tomado de (Los Tres Elefantes S.A., Informe Condiciones de Salud. 2018. Pasadena, Cedritos, Chía, Sogamoso., 2018).

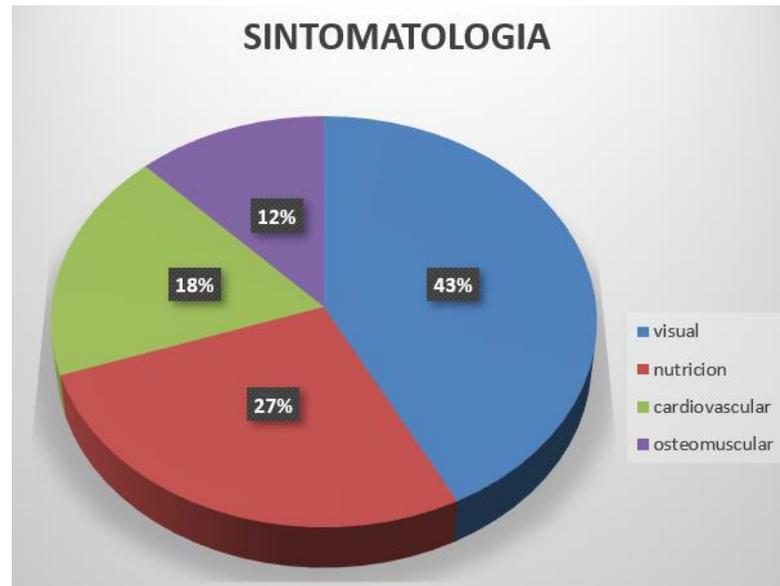
- Almacén de Chía.



Gráfica 4. Sintomatología Chía. Encontramos que el 67% presenta sintomatología relacionada con problemas visuales, seguidos de los nutricionales.

Gráfica tomada de (Los Tres Elefantes S.A., Informe Condiciones de Salud. 2018. Pasadena, Cedritos, Chía, Sogamoso., 2018).

- Almacén de la Esperanza.



Gráfica 5. Sintomatología Esperanza. Encontramos que el 43% presenta problemas visuales, el 27% nutricionales y el 18% cardiovasculares, teniendo en cuenta el porcentaje sintomatología cardiovascular en Sogamoso, se debe realizar actividades de pyp no solo en el tema visual y nutricional, sino también cardiovascular.

Gráfico tomado de (Los Tres Elefantes S.A., Informe Condiciones de Salud. 2018.

Pasadena, Cedritos, Chía, Sogamoso., 2018).

Aún se encuentra pendiente que el proveedor envíe los informes de Neiva y Sogamoso.

Teniendo en cuenta los resultados anteriores, se recomienda que la empresa debe llevar a cabo el programa de vigilancia epidemiológico, visual, nutricional y osteomuscular, y realizar actividades de pyp enfocados al tema cardiovascular como medida preventiva. La anterior información puede ser consultada en el siguiente anexo.

Anexo 2. Diagnóstico condiciones de salud año 2017 y 2018.

5.5.2 Matriz de Peligro y Valoración de Riesgos GTC 45

LOS TRES ELEFANTES S.A., realiza la identificación de riesgos y peligros a partir de la Matriz de Peligros elaborada bajo la norma GTC45, para cada uno de los centros de trabajo, la cual nos permitirá conocer los riesgos significativos, para cada una de sus almacenes a nivel nacional.

La matriz de peligros, es una herramienta dinámica y como tal la empresa garantizará su actualización anualmente.

En esta Matriz de Peligros ocupacionales se esquematiza en un cuadro la siguiente información:

- La actividad realizada (área y puesto de trabajo correspondiente).
- Identificación del peligro, el cual puede ser de origen físico, químico, biológico, ergonómico, psicosocial, de seguridad, etc.

- El número de personas expuestas a ese peligro ocupacional (puede incluirse las horas de exposición diaria).
- El efecto o efectos – posibles consecuencias –que el peligro ocupacional puede producir al trabajador o a la organización (en caso de daño material).
- El grado de riesgo, que se obtiene de combinar probabilidad y el grado de consecuencia; de acuerdo a esto, se realiza la priorización, proceso consistente en clasificar en orden de gravedad, previa calificación, los peligros presentes en la organización.
- Las medidas de control existentes en la actualidad, ya sea en la fuente, en el medio o en el trabajador.
- Las medidas de control requeridas en la fuente, en el medio o en el trabajador, que constituyen la base fundamental de trabajo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de eliminar o minimizar cada uno de los peligros ocupacionales.

La Matriz de Peligros y Riesgos se entenderá como la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos asociados a cada centro de trabajo.

Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual; también se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la organización o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003.

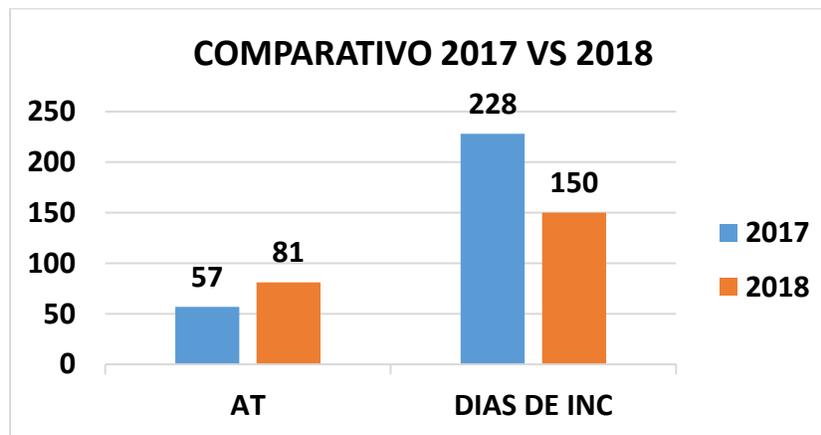
De acuerdo a la resolución 2646 de 2008, la organización determinará el riesgo y el nivel de riesgo para los peligros psicosociales a través de la aplicación de las baterías o de otro instrumento validado, para el año 2018.

Anexo 3. Matriz de peligros y valoración de riesgos.

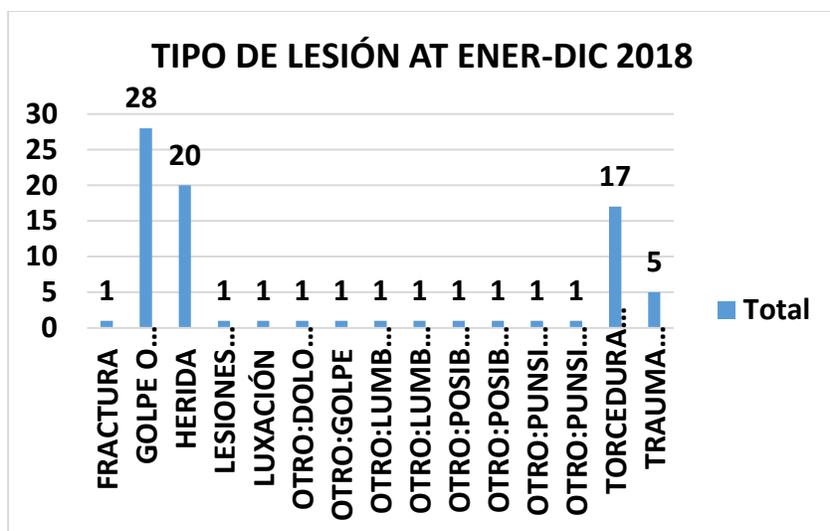
5.5.3 Índice de AT y EL

Con respecto a los indicadores del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo no se cuenta con la información, sin embargo se adaptó un archivo en excel para el diligenciamiento de los indicadores de gestión y ya la empresa puede iniciar el control de los indicadores para el año 2019. Sin embargo con la información suministrada se construyó la siguiente información, en donde se evidencia que los accidentes de trabajo aumentaron en el 2018, lo cual puede deberse a que con la implementación del SG-SST, se ha creado conciencia en el reporte de los accidentes de trabajo.

Dentro de la caracterización de la accidentalidad encontramos:



Gráfica 6. Comparativo 2017 Vs 2018. Se observa que hubo un aumento del 42.1% de los accidentes de trabajo en el 2018, respecto al año 2017, sin embargo en el año 2018, se presentaron menos días de incapacidad por accidente de trabajo.



Gráfica 9. Tipo de Lesión AT enero a diciembre de 2018. Grafica. Se observa que las lesiones generadas de los AT en el año 2018, fueron heridas, golpes, esguinces.

- Tasa de accidentalidad.

TASA ACCIDENTALIDAD ENERO A DICIEMBRE DE 2017						
PERIODO	TASA	EXPUESTOS	ACCIDENTES CON INCAPACIDAD PAGADA	ACCIDENTES SIN INCAPACIDAD	TOTAL ACCIDENTES	DIAS DE INCAPACIDAD PAGADOS
Ene-2017	0.2	506	0	1	1	0
Feb-2017	1.09	458	3	2	5	11
Mar-2017	1.3	463	4	2	6	9
Abr-2017	0.66	452	2	1	3	12
May-2017	0.45	450	0	2	2	0
Jun-2017	0.88	454	1	3	4	8
Jul-2017	0.65	466	1	2	3	2
Ago-2017	0.85	470	0	4	4	0
Sep-2017	2.35	468	6	5	11	168
Oct-2017	0.85	470	0	4	4	0
Nov-2017	1.03	484	1	4	5	2
Dic-2017	1.79	502	5	4	9	16

TOTAL EMPRESA	12.1	470	23	34	57	228
--------------------------	-------------	------------	-----------	-----------	-----------	------------

Tabla 5. Tasa de accidentalidad de enero a diciembre de 2017, Sacando un promedio de la tasa de accidentalidad es del 1 en donde comparado con el sector retail, es acorde, sin embargo no debe haber AT.

TASA DE ACCIDENTALIDAD ENERO A DICIEMBRE DE 2018						
PERIODO	TASA	EXPUESTOS	ACCIDENTES CON INCAPACIDAD PAGADA	ACCIDENTES SIN INCAPACIDAD	TOTAL ACCIDENTES	DIAS DE INCAPACIDAD PAGADOS
Ene-2018	1.39	503	4	3	7	11
Feb-2018	0.43	468	1	1	2	2
Mar-2018	2.81	465	5	8	13	77
Abr-2018	1.07	469	1	4	5	2
May-2018	0.43	464	0	2	2	0
Jun-2018	1.27	472	4	2	6	16
Jul-2018	0.86	463	2	2	4	2
Ago-2018	1.29	466	3	3	6	9
Sep-2018	1.05	474	5	0	5	15
Oct-2018	2.61	500	3	10	13	10
Nov-2018	2.91	514	4	11	15	6
Dic-2018	0.56	533	0	3	3	0
TOTAL EMPRESA	16.77	482	32	49	81	150

Tabla 6. Tasa de accidentalidad de enero a diciembre de 2018. Se observa un incremento significativo del de la tasa de accidentalidad, con respecto al año 2017.

TASA DE ACCIDENTALIDAD ENERO Y FEBRERO DE 2019						
PERIODO	TASA	EXPUESTOS	ACCIDENTES CON INCAPACIDAD PAGADA	ACCIDENTES SIN INCAPACIDAD	TOTAL ACCIDENTES	DIAS DE INCAPACIDAD PAGADOS
Ene-2019	1.43	489	5	2	7	24
Feb-2019	0.42	477	0	2	2	0
TOTAL EMPRESA	1.86	483	5	4	9	24

Tabla 7. Tasa de accidentalidad de enero y febrero de 2019. La tasa de accidentalidad del año 2018 Vs 2019, se observa que se mantiene el promedio, para los meses de enero y febrero de 2019.

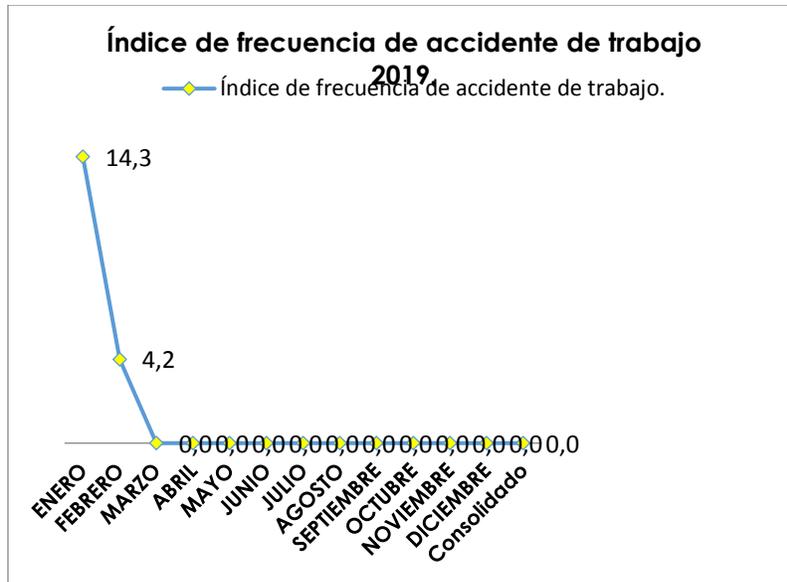
La tasa de accidentalidad incremento del 12.1, al 16.77, del año 2017 al 2018, lo cual significa que se debe trabajar fuerte en actividades enfocadas a disminuir la accidentalidad.

Del archivo de indicadores propuesto se evidencia lo siguiente:

- Índice de Frecuencia de Accidente de Trabajo

Fórmula:

Σ De accidentes de trabajo * K / Total de horas hombre

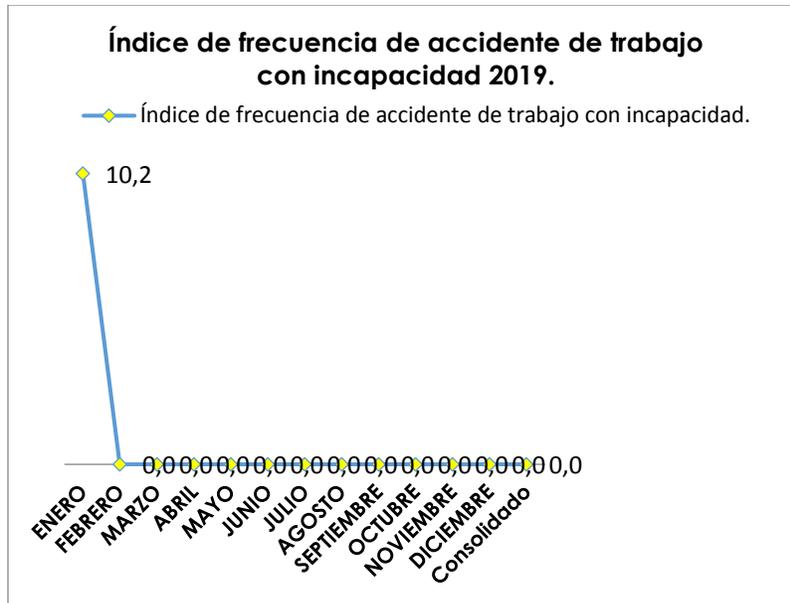


Gráfica 10. Índice de Frecuencia de Accidente de Trabajo. En el mes de enero de 2019, por cada 100 trabajadores se presentaron 14,3 accidentes de trabajo y en febrero por cada 100 trabajadores se presentaron 4,2 accidentes de trabajo.

- Índice de frecuencia de accidente de trabajo con incapacidad

Fórmula:

$$\Sigma \text{ De accidentes de trabajo con incapacidad} * K / \text{Total de horas hombre}$$

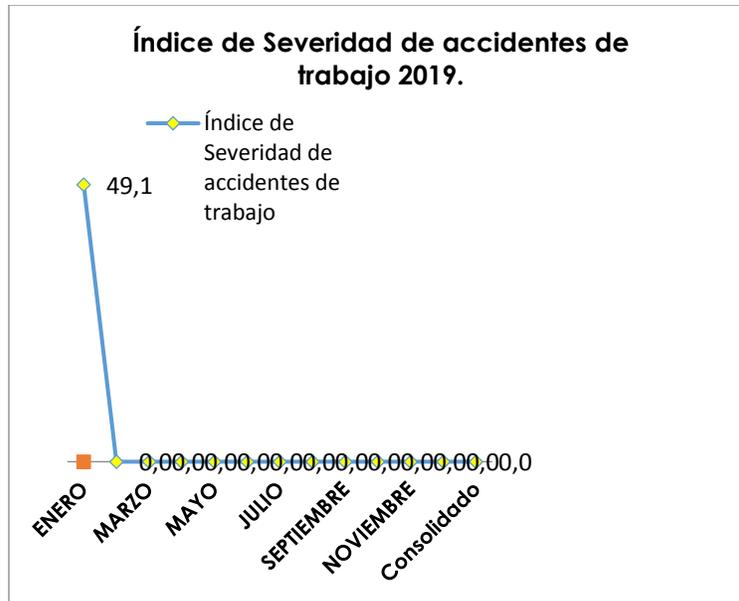


Gráfica 11. Índice de frecuencia de accidente de trabajo con incapacidad. En el mes de enero de 2019 por cada 100 trabajadores se presentaron 10,2 accidentes de trabajo con incapacidad, en el mes de febrero no se presentaron AT, con incapacidad.

- Índice de Severidad de Accidente de Trabajo

Fórmula:

Σ De días perdidos por accidentes de trabajo * K / Total de horas hombre

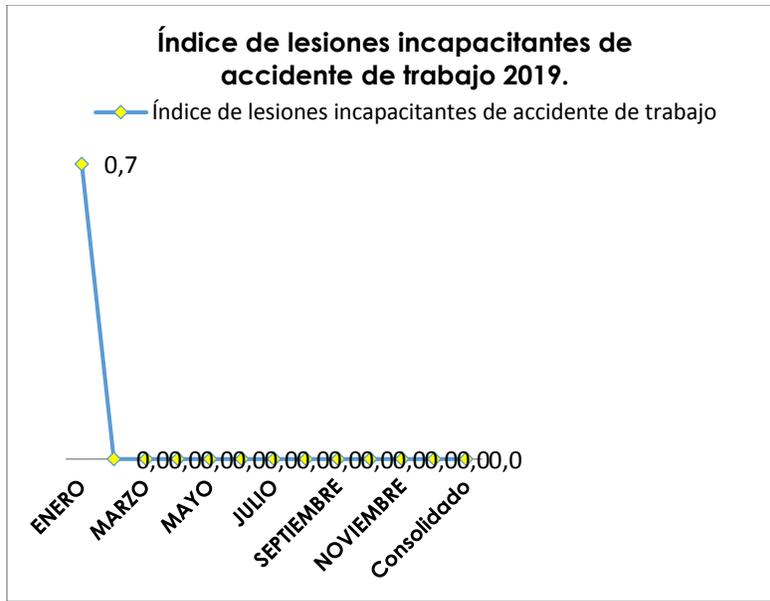


Gráfica 12. Índice de Severidad de Accidente de Trabajo. Por cada 117.360 horas trabajadas, se pierden por accidente de trabajo 49,1 días.

- Índice de Lesiones Incapacitantes de Accidente de Trabajo de 2019

Fórmula:

$(\text{Índice de frecuencia de accidente de trabajo} * \text{Índice de Severidad de accidentes de trabajo}) / 1000$

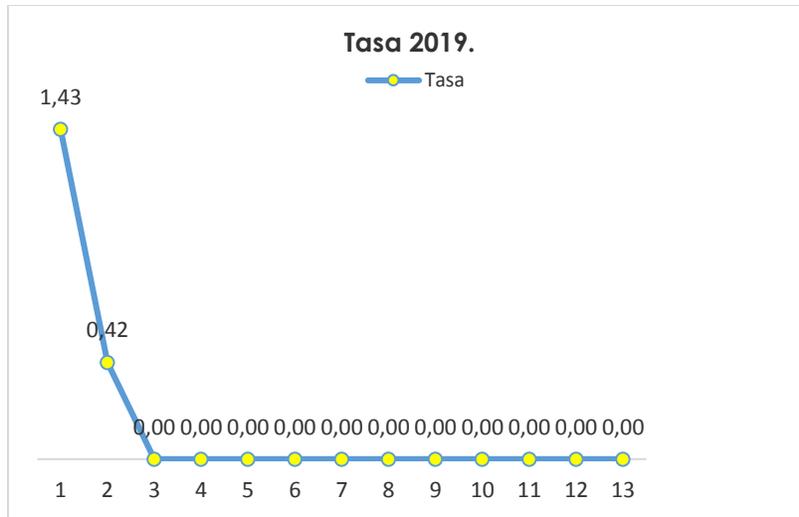


Gráfica 13. Índice de Lesiones Incapacitantes de Accidente de Trabajo de 2019. Las lesiones incapacitantes por AT, en el mes de enero de 2019, fue menor de 1 y en Febrero de 2019, no hubo.

- Tasa

Fórmula

$$\Sigma \text{ De accidentes de trabajo} * 100 / \text{Total de empleados}$$



Gráfica 14. Tasa de 2019. Por cada 100 trabajadores expuestos se presentaron en enero de 2019, 1,4 accidentes de trabajo y en el mes de febrero de 2019, 0,42.

Anexo 4. Indicadores de ausentismo y accidentalidad 2019.

Anexo 5. Análisis General de Ausentismo.

5.6 Propuesta de solución

De acuerdo a la normatividad vigente Decreto 1072 de 2015, Los Tres Elefantes S.A., debe estructurar su SG-SST, de la siguiente forma.

1. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA

- 1.1. COTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA
- 1.2. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- 1.3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD
- 1.4. RESPONSABILIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- 1.5. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES
- 1.6. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- 1.7. DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA
- 1.8. DOCUMENTACIÓN Y CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS
- 1.9. COMUNICACIÓN

1.10. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

2. PLANIFICACIÓN

- 2.1. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS
- 2.2. EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST
- 2.3. OBJETIVOS DEL SG-SST
- 2.4. PLAN DE TRABAJO ANUAL
- 2.5. INDICADORES
- 2.6. RECURSOS
- 2.7. REQUISITOS LEGALES
- 2.8. DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD
- 2.9. INFORME DE LAS CONDICIONES DE SALUD
- 2.10. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y PRUEBAS COMPLEMENTARIAS
- 2.11. AUSENTISMO

3. APLICACIÓN

- 3.1. GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS
- 3.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL
- 3.3. PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA
- 3.4. SUBPROGRAMAS
- 3.5. POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS
- 3.6. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES
- 3.7. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS
- 3.8. APLICACIÓN DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL
- 3.9. GESTIÓN DEL CAMBIO
- 3.10. ADQUISICIONES
- 3.11. CONTRATISTAS

4. AUDITORÍA Y REVISIÓN DE ALTA GERENCIA

- 4.1. AUDITORIA Y ALCANCE DEL CUMPLIMIENTO DEL SG-SST
- 4.2. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

5. MEJORAMIENTO

- 5.1. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS
- 5.2. MEJORA CONTINUA

5.6.1 Matriz de Requisitos Legales del SG-SST

Se propone para la empresa Los Tres Elefantes S.A., la matriz de requisitos legales, con las normas que aplican según su actividad económica.

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES SG-SST LOS TRES ELEFANTES S.A.		
N°	NORMA	DESCRIPCIÓN
1	Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional
2	Ley 55 de 1993	Ley 55 de 1993
3	Ley 100 de 1993	Sistema General de la Seguridad Social
4	Ley 361 de 1997	Mecanismos de integración social de las personas con limitación
5	Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
6	Ley 789 de 2002	Contrato de aprendizaje
7	Ley 1010 de 2006	Acoso laboral
8	Ley 1335 de 2009	Prevención y consumo de tabaco
9	Ley 1503 de 2011	Promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones
10	Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
11	Ley 1616 de 2013	Salud mental y otras disposiciones
12	Decreto 614 de 1984	Se determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país
13	Decreto 1108 de 1994	Salud Mental, consumo de sustancias psicotrópicas
14	Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
15	Decreto 1530 de 1996	Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador
16	Decreto 4369 de 2006	Afiliación a la Seguridad Social en empresas de servicios temporales
17	Decreto 2566 de 2009	Tabla de Enfermedades Profesionales
18	Decreto 0723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.
19	Decreto 1352 de 2013	Juntas de Calificación
20	Decreto 2851 de 2013	Seguridad Vial
21	Decreto 1443 de 2014	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
22	Decreto 1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales
23	Decreto 055 de 2015	Reglamenta la afiliación de estudiantes al SGRL y otras disposiciones

24	Decreto 472 del 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones
25	Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
26	Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial
27	Resolución 2013 de 1986	Comité Paritario Salud Ocupacional
28	Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país
29	Resolución 1075 de 1992	Campaña de control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.
30	Resolución 1995 de 1999	Historias clínicas
31	Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo
32	Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
33	Resolución 1956 de 2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco
34	Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
35	Resolución 1918 de 2009	Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones
36	Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
37	Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
38	Resolución 1409 de 2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
39	Resolución 1565 de 2014	Guía Metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial
40	Resolución 1111 de 2017	La cual establece los estándares mínimos para la implementación del SG-SST.
41	Resolución 0312 de 2019	La cual establece los estándares mínimos para la implementación del SG-SST, a partir del 12 de febrero de 2019.
42	Circular Unificada de la Dirección Nacional de Riesgos Profesionales de 2004	Condiciones del lugar de trabajo
43	Circular 0038 de 2010	Espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en las empresas

Tabla 8 Matriz de Requisitos Legales, en esta matriz se encuentra la normatividad legal vigente que aplica al sector económico de la empresa.

Anexo 6. Matriz Legal.

6 Resultados

Se logró establecer las falencias del por qué las se encontraron varias de las no conformidades en la auditoría realizada. Como que el responsable del SG-SST, quien es el Jefe Administrativo y Secretario General Jurídico, no cuenta con la formación, ni experiencia requerida, designando casi el 100% de la responsabilidad del SG-SST, y las labores a la Coordinadora de Gestión Humana, quien tiene a cargo varios procesos del área y no cuenta con el profesional de seguridad y salud en el trabajo.

Se establecieron 12 actividades específicas, las cuales si la empresa las aplica pueden organizarse para lograr la implementación del SG-SST, y cerrar las no conformidades de la auditoria.

Se evidencia que aunque los involucrados del SG-SST, conocen las implicaciones legales, es decir la responsabilidad legal, civil y penal, les falta apropiarse del SG-SST.

No se aprovechan los proveedores para realizar actividades y/o capacitaciones, gastando las horas de la ARL en capacitaciones, y no son aprovechadas estas horas en otras actividades requeridas por el SG-SST.

7 Análisis Financiero

Los Tres Elefantes S.A., si implementa a cabalidad el SG-SST, además de cumplir con la normatividad, puede lograr reducir la accidentalidad, disminuyendo los ausentismos por incapacidad general o accidente de trabajo, siendo rentable para la compañía ya que disminuiría el pago de incapacidades por enfermedad general por 1 y 2 días, también permitirá mejorar el clima laboral, permitiendo la retención del personal. Además de evitar multas y/o sanciones.

8 Conclusiones Recomendaciones

Es urgente que la empresa se organice y logren la implementación del SG-SST, ya que aunque hay varias actividades adelantadas, tienen una gran falencia en el tema documental. Es decir en soportar las actividades que se realizan.

El jefe administrativo como responsable del SG-SST, debe apropiarse más sobre los temas del SG-SST.

Realmente en las empresas a pesar de que conocen las implicaciones legales del no implementar el SG-SST, no aplican la norma, a pesar de las sanciones o multas que le puedan generar.

Se hace entrega del Informe de las estrategias para implementación del SG-SST, a satisfacción de la empresa.

Anexo 7. Informe de las estrategias para la implementación del SG-SST., Los Tres Elefantes S.A.

Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Recuperado el 22 de abril de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>,
- Arellano, J., & Rodríguez, R. (2013). *Salud en el Trabajo y Seguridad Industrial*. . Bogotá D.C., Colombia: Alfaomega.
- ARL Positiva. (s.f.). *Sistema General de Riesgos Laborales*. Obtenido de Positiva Compañía de Seguros: <https://positivaeduca.positiva.gov.co/cdPositiva/web/SG-SST/Normas/Presentacion%20SGRL1562.pdf>.
- Bejarano.L, & Ramos.L. (2017). *Guía de requisitos del Sistema de Gestión Integral de SST con base en los modelos NTC OHSAS 18001:2007 y el capítulo 6, artículos 2.2.4.6.1 al 2.2.4.6.37 del Decreto 1072:2015 para realizar el diagnóstico inicial y las auditorias de primera parte (Tesis)*. Bogotá D.C., Colombia: Escuela de Ingeniería Julio Garavito. Obtenido de <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/571/1/EC%20-%20Trabajos%20de%20Grado%20Especializaci%C3%B3n%20en%20Gesti%C3%B3n%20Integrada%20QHSE-1026257069.pdf>.
- Benavides. FG. Et al . (2017). Estado de Bienestar y Salud Pública: el papel de la salud laboral. *Gac Sani*. doi:10.1016/j.gaceta.2017.07.007.
- Buriticá. S. (2017). *Regulación Colombiana. SG-SST: Compendio de Leyes y Decretos*. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=nqAbCAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Cañón, L. (2016). La Solidaridad como Fundamento del Estado Social de Derecho, de la Seguridad Social y la Protección Social en Colombia. Páginas de Seguridad Social. *Universidad Externado de Colombia, 1*, 5-29. Obtenido de <https://doi.org/10.18601/25390406.n1.01/>
- Castillo. J.P. (2017). Protección Penal de los Trabajadores en Colombia. Marco Normativo para su Formulación. *Saber Ciencia y Libertad, 12*, 68-82. Obtenido de <http://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/issue/view/59>

- Céspedes, G., & Martínez, J. (2016). Análisis de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema de Empresa Cubana. *Revista Latinoamericana de Derecho Laboral*, 22. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>
- Ciguenza, N. (2016). Seguridad Laboral Sigue en el Limbo. *Periódico La República*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/finanzas/seguridad-laboral-sigue-en-el-limbo-2448601>.
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). Bogotá D.C. Obtenido de https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr007.htm
- Colombia, e. c. (11 de 07 de 2012). *Presidencia.gov.co*. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>
- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Congreso de Colombia. (02 de 01 de 2013). Ley 1610 de 2013. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201610%20DEL%2002%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>.
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2017). Lo que debe saber de la Resolución 1111 de 2017. Obtenido de https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=931:res-1111&catid=387&Itemid=931
- DANE. (2018). *Empleo informal y seguridad social*. Bogotá D.C. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/informalidad-y-seguridad-social>
- Dedios, C. (2014). Tesis el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú,. Perú. Obtenido de Recuperado el 14 de Noviembre https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2176/DER_015.pdf?sequence=1
- Díaz, C., & Castro, M. (2017). *Diseño del Sistema de Gestión Ambiental con base en la Norma ISO 14001 y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional con base en la norma OHSAS 18001 para el mejoramiento de la competitividad en Valentina Auxiliar Carrocera S. A.* (Tesis). Bogotá D.C.: Universidad Distrital de Colombia. . Recuperado el 22 de abril de 2018, de <http://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/7416>.
- Dr. Narvaéz, B. E. (30 de marzo de 2018). Entrevista Responsable del SG-SST. (K. Durán , A. Bello, & A. Cantor , Entrevistadores)

- Fondo de Riesgos Laborales de la República de Col. (2018). Accidente Mortal en el Trabajo. Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/accidente-de-trabajo-mortal.pdf>.
- García, A. (2010). Mercado Laboral y Salud. Informe SESPAS 2010. . *Gac Sanit, Vol. 24*, 62-67. doi:2010.07.002
- García, A. (2018). En el 2017 cada día se accidentaron 1.800 personas en su trabajo. *El Tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>
- Gómez V. y et al. . (2016). Estandarización de una Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales Laborales en Trabajadores Colombianos. . *Acta Colombiana de Psicología, 19*, 221-238. Obtenido de <http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2016.19.2.10>
- González, S. (2011). Sistemas Integrados de Gestión para pequeñas y medianas empresas . *Escenarios, 9*, 69 – 89. Obtenido de https://uac.edu.co/images/stories/publicaciones/revistas_cientificas/escenarios/volumen-9-no-1/art07.pdf
- Henao, F. (2016). *Seguridad y Salud en el Trabajo: Conceptos Básicos*. Bogotá D.C., Colombia: Eco Ediciones. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=ZKIwDgAAQBAJ&pg=PP1&dq=Seguridad+y+S+alud+en+el+Trabajo:+Conceptos+B>
- Legis, S. (2018). *Código Básico Penal y de procedimiento penal*. Bogotá: Legis.
- Lobo. K. (2016). *Diseño del Sistema de Gestión de La Seguridad y Salud en el Trabajo, Basado en la Integración de La Norma Ohsas 18001:2007 y Libro 2 Parte 2 Título 4to Capítulo 6 Del Decreto 1072 De 2015 En La Empresa Ingeniería & Servicios Sarboh S.A.S. (Tesis)*. Bogotá D.C., Colombia: Escuela Colombiana de Ingeniería. Obtenido de <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/EC-Trabajos%20de%20Grado%20Especializaci%C3%B3n%20en%20Gesti%C3%B3n%20Integrada%20QHSE-1064111948.pdf>
- Los Tres Elefantes S.A. . (s.f.). Obtenido de <http://www.lostreselefantes.com.co/institucional/quienes.htm>
- Los Tres Elefantes S.A. (2018). *Auditoria del SG-SST Los Tres Elefantes S.A.* Los Tres Elefantes S.A. Bogotá D.C.: ARL. Sura.
- Los Tres Elefantes S.A. (2018). *Informe Condiciones de Salud. 2018. Pasadena, Cedritos, Chía, Sogamoso*. Uniiser, Bogotá D.C.

- Mercado, D. (2017). Evitar accidentes laborales, algo que aún cuesta trabajo. *El Tiempo*.
Obtenido de <https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/evitar-accidentes-laborales-algo-que-aun-cuesta-trabajo-141732>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (12 de enero de 2018). Resolución 046 de 2018. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de http://www.colombianadesalud.org.co/RESOLUCIONES_INTERNAS/RESOLUCION%20%20COPASST%202015-2016.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072. (A. M. Bogotá, Ed.) Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
- Ministerio de Trabajo. (2017). Resolución 1111 de 2017. Bogotá D.C., Colombia: ARL.Sura. Obtenido de <https://www.arlsura.com/files/resolucion11112017.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (31 de julio de 2014). Decreto 1443 de 2014,. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>,
- Ministerio del Trabajo. (2016). *Salud En El Trabajo (SG-SST) Guía Técnica de Implementación Para MIPYMES*. . Obtenido de <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-l>
normativa colpensiones. (s.f.). Obtenido de https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr007.htm
- Pinilla, M. r. (Octubre de 2016). Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14379/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf;jsessionid=890A84C352BAB2FF43D23FEF7915BCCA?sequence=1>
- Rodriguez Enriquez, P., & Durán Nieto, M. C. (2017). *DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL*. Bogotá.
- Rodríguez, C. (2009). Los Convenios de la OIT Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: Una Oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de Trabajo. Argentina. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
- Rojas, A. (2017). *Diseño de la Propuesta de Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de Acuerdo con los Requisitos de la NTC-OHSAS 18001:2007 y el Decreto 1072 de 2015, para la fundación Piccolino Sede Lisboa. (Tesis de Pregrado)*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15620/1/DISE%C3%91O%20DE%20LA%20PROPUESTA%20DE%20IMPLEMENTACION%20DEL%20SG-SST%20DE%20ACUERDO%20CON%20LOS%20REQUISITOS%20DE%20LA%20NTC%20OH->

SAS%20180012007%20Y%20EL%20DECRETO%201072%20DE%202015%20PARA%20

Romero, M. . (2016). PONENCIA “Aspectos Prácticos sobre Fuero de Salud y sus Implicaciones Laborales” – Visión Empresarial xxxiv Congreso Nacional de Derecho del trabajo y la Seguridad Social- mayo del año 2016. Fuero de Salud. Colombia. Obtenido de <http://colegiodeabogados.co/wp-content/uploads/Conferencia-FueroSalud-CatalinaRomeroRamos.docx.pdf>

Sáenz, D. (2015). *Un Nuevo Concepto de Culpa Patronal*. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia. Recuperado el 22 de abril de 2018, de <https://books.google.com.co/books?id=-MuqCQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=seguridad+y+salud+en+el+trabajo+colombi+a+libro&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi9-KX5oM7aAhXL7VMKHfI0DT4QuwUITzAH#v=onepage&q&f=false>

Safety. (2017). Responsabilidad Civil en Accidentes de Laborales. Obtenido de <https://safetya.co/responsabilidad-penal-accidentes-trabajo/>

Safety. (2017). Responsabilidad Penal-Accidentes de Trabajo. Obtenido de <https://safetya.co/responsabilidad-penal-accidentes-trabajo/>

Safetya.co. (19 de 02 de 2017). Multas y Sanciones para quienes incumplan el SG-SST. . Obtenido de <https://safetya.co/multas-sanciones-decreto-472-de-2015/>

social, M. d. (2012). *Minsalud.gov.co*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20nacional%20de%20salud%20ocupacional.pdf>

social, M. d. (s.f.). *Minsalud.gov.co*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>

Trabajo, M. d. (27 de 03 de 2017). *Safetya.co*.

Universidad CES. (s.f.). Responsabilidad Civil, Penal y Administrativa, en Riesgos Laborales. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <http://docplayer.es/51371904-Responsabilidad-civil-penal-laboral-y-administrativa-en-riesgos-laborales.html>

Anexos

Anexo 1. Auditoria del SG-SST Los Tres Elefantes S.A., realizado por la ARL Sura/Febrero de 2018. (Los Tres Elefantes S.A., Auditoria del SG-SST Los Tres Elefantes S.A., 2018)	61
Anexo 2. Documentación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	65
Anexo 3. Diagnóstico condiciones de salud año 2017 y 2018.	69
Anexo 4. Matriz de peligros y valoración de riesgos.	72
Anexo 5. Indicadores de ausentismo y accidentalidad 2019.	82
Anexo 6. Análisis General de Ausentismo.	82
Anexo 7. Matriz Legal.	86
Anexo 8. Informe de las estrategias para la implementación del SG-SST., Los Tres Elefantes S.A.	90