

GESTION DEL RIESGO LABORAL EN EL EJÉRCITO NACIONAL



GERMAN ALBERTO CRUZ BARRERA

Código: d5200200

SANTIAGO GARCIA CARVAJAL

Docente

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA

BOGOTA

23 DE OCTUBRE DE 2014

GESTION DEL RIESGO LABORAL EN EL EJÉRCITO NACIONAL

GERMAN ALBERTO CRUZ BARRERA, U. MIITAR NUEVA GRANADA

RESUMEN

El tema de riesgos profesionales en la actualidad se encuentra en un alto grado de importancia, para lo cual organizaciones como Naciones Unidas ONU y la misma Organización Internacional del Trabajo OIT han generado normas que tienen el propósito de mitigar, evitar y disminuir los diferentes riesgos laborales que se presentan, con el fin de proyectarlos en el marco de la responsabilidad social, es así como también Colombia ha tomado los diferentes tratados internacionales y los ha acondicionado a las legislación interna para estar a la par de los demás Países a nivel mundial. Lo que resulta caustico es como una de las más importantes empresas del país afronten una problemática interna referente a la implementación adecuada de los parámetros de la prevención y disminución de riesgos laborales en actividades administrativas; Es así como el Ejército Nacional afronta innumerables casos de disminución de la aptitud psicofísica de su personal, donde para el 2013 presentó 1221 novedades, por accidentes antrópicos originados fuera de combate, a falta de concientización del personal, inexistencia de una cultura organizacional, lo cual requiere unas políticas claras, definidas que tengan una gran trascendencia sobre la problemática planteada con el fin de garantizar la integridad física y mental de sus empleados, lo que conlleva a que no se pueda cumplir a cabalidad su misión constitucional; el objetivo de nuestra investigación es identificar las causas o factores que originan estos eventos y diseñar mecanismos que mitiguen de forma fundamental estas falencias en riesgos laborales, acompañada de variables que nos indique las falencias en que incurre la Institución, de este modo disminuir la amenaza y las vulnerabilidades en la medida que sea posible, capacitando a todo el personal y creando conciencia los diferentes mandos, sobre la importancia de crear un ambiente laboral con todas las medidas de seguridad.

Al revisar los aspectos fundamentales de la gestión del riesgo y las estrategias que se diseñan a partir del análisis de factores internos en el Ejército Nacional, podemos evidenciar que es necesario aplicar dentro la institución normas claras y precisas, que finalmente disminuyan el índice de personas lesionadas o discapacitadas logrando resultados significativos, sin entorpecer la misión constitucional, al contrario reduce gastos económicos evitando el detrimento patrimonial de la nación.

PALABRAS CLAVES:

Riesgo laboral, amenaza, vulnerabilidad, aptitud psicofísica y prevención.

LABOUR RISK MANAGEMENT INTO THE NATIONAL ARMY

ABSTRACT

The issue of occupational hazards is currently located in a high degree of importance, in which organizations such as ONU and the International Labour Organization (OIT) have created rules that are intended to mitigate, prevent and decrease different kind of risks that arise, in order to identify them within the framework of social responsibility. It is as well as Colombia has also taken various international treaties and has conditioned them to the internal legislation, to be while other countries around the world. What is disconcerting is to see how one of the most important companies in the country has to face an internal issue concerning to an adequate implementation of the parameters of the prevention and reduction of occupational risks in administrative activities; This is how the national army faces countless cases of decreased fitness Psychophysics for their staff, where for the 2013 presented 1221 news, by anthropic accidents arising out of combat, lack of awareness of staff, lack of an organizational culture, which requires a clear and well defined policies that have a great significance on the issue raised; in order to ensure the physical and mental integrity of its employees which leads to its constitutional mission; not to comply fully. The objective of our research is to identify the causes or factors causing these events and design mechanisms that mitigate these shortcomings in labour risks, fundamentally, accompanied by variables that indicate the shortcomings that incurred by the institution, this mode reduce the threat and vulnerabilities to the extent that is possible, staff training and creating awareness of the different controls, about the importance of creating a workplace with all security measures.

Reviewing key aspects of the risk management and the strategies that are designed based on the analysis of internal factors in the national army, we can demonstrate that it is necessary to apply inside the institution, clear and precise rules, to finally decrease the rate of persons injured or disabled achieving results significant, without hindering the constitutional mission, unlike reduces economic costs avoiding the patrimonial detriment of the nation.

JEL: C42, I18, K32, J28, J83, M12

KEY WORDS:

Occupational hazard, threat, vulnerability, fitness Psychophysics and prevention.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es de gran importancia para la institución y sus miembros ya que no es frecuente profundizar en el tema objeto de investigación. Actualmente el Ejército afronta innumerables casos de disminución de la capacidad laboral de sus efectivos, por desafortunados eventos antrópicos originados fuera del conflicto armado a falta de una cultura de salud ocupacional eficiente que contrarreste dichos riesgos profesionales que han originado consecuencias lamentables para la integridad física y mental de gran parte de sus integrantes. Al revisar los aspectos fundamentales de riesgo laboral en el ejército y siguiendo de cerca las estrategias utilizadas las cuales gozan de ineficacia, podemos evidenciar que es necesario y posible aplicar normas claras y precisas que finalmente disminuyan el índice de personas lesionadas o discapacitadas logrando resultados significativos sin entorpecer la misión constitucional y reduciendo los gastos económicos de la nación en dicha materia.

La función primordial de la salud ocupacional en el ejército, hoy seguridad y salud en el trabajo es la de intervenir a tiempo y disminuir los factores de riesgo a los que los miembros de la institución se exponen día a día en la que se deben incluir políticas, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoria y acciones de mejora continua con el objeto de anticipar y controlar los riesgos que puedan afectar la salud y seguridad en el trabajo, generando efectividad a los programas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial. (Ley 1562/2012 Riesgos Laborales, 2014), mencionado concepto ha presentado grandes falencias en su aplicación por falta de conocimiento y capacitación en una institución jerarquizada que estigmatiza dicha prioridad.

Los objetivos planteados en la presente investigación descriptiva permitirán identificar **¿porqué el ejército no le da la debida importancia a los riesgos laborales ocasionados por eventos antrópicos fuera del conflicto armado?**, que garanticen la aptitud psicofísica de sus hombres, examinando la normatividad y políticas que actualmente se aplican en gestión del Riesgo laboral en la institución, comparando estadísticas anuales para cuantificar las causas y eventos que se repiten con mayor frecuencia para su intervención y disminución, por último se describirá una posible organización en el ejército, donde se centralicen y converjan todas las dependencias encargadas de garantizar la aptitud psicofísica de sus integrantes orientada al beneficio de los mismos.

Podemos concluir que el motivo esencial de la presente investigación es la de proyectar los riesgos laborales ante un eventual posconflicto, pues es precisamente esa coyuntura de transición que se puede aprovechar para fortalecer una cultura institucional, donde todos los niveles del mando estén comprometidos aprovechando que el conflicto armado puede estar pasando a un segundo plano. “En un momento en que la globalización de la economía y los rápidos cambios tecnológicos siguen modificando la naturaleza del trabajo y las prácticas de empleo, exponiendo a los trabajadores a nuevas cargas laborales y a graves riesgos de salud, es más importante que nunca que los lugares de trabajo se organicen de forma que favorezcan la salud de los trabajadores”. (GOHNET, RED MUNDIAL DE SALUD OCUPACIONAL, 2003)

REVISIÓN LITERARIA

La actualidad se caracteriza por ser un mundo dinámico y cambiante en cuestiones económicas, políticas y sociales. Por esta razón, en los últimos años se la ha dado una gran importancia a la gestión de riesgos profesionales encaminados a la protección social que deben brindar las empresas. De hecho, el concepto de Responsabilidad Social busca que se proteja de manera integral a los empleados, la sociedad y el medio ambiente. (Latin American quality Institute, 2012)

En ese sentido la OIT, define la protección social como un derecho así: “es un derecho fundamental de todos los individuos reconocido por las normas Internacionales del trabajo y por las Naciones

Unidas. Además, es considerado un instrumento para la promoción del bienestar humano y el consenso social, que favorece la paz social y es indispensable para lograrla, y por lo tanto para mejorar el crecimiento equitativo, la estabilidad social y el desempeño económico, contribuyendo a la competitividad” (OIT, 2013).

De esta manera, podremos interpretar que esto hace parte de la responsabilidad social que el mundo de la globalización exige, y que obliga a la empresa a asumir las consecuencias que se deriven de los accidentes de trabajo con sus empleados: “Toda empresa se encuentra enfrentada a una serie de exigencias como las acciones ejercidas por empleados, y un cuadro de reglamentos con la finalidad de generar seguridad” (Latin American quality Institute, 2012).

De esta manera, las empresas que desarrollan la responsabilidad social se comprometen al fomento y mejoramiento de la calidad de vida del personal que labora, el bienestar de la sociedad y su entorno, como también el aporte a la preservación ambiental.

Teniendo en cuenta lo anterior, se analizaron los siguientes conceptos:

Gestión del riesgo laboral. El cual se entiende como una medida de prevención ya que los accidentes laborales se presentan en la vida cotidiana sino se practican medidas preventivas necesarias para evitarlos, Estos riesgos están latentes y por ello es necesario el desarrollo de una educación preventiva. En el caso del Ejército Nacional, la mayoría de estos suceden fuera del conflicto armado. Además dejan secuelas físicas, psicológicas y emocionales,

Según la ONU “La prevención de riesgos laborales es la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales (prevención primaria) o a impedir que las deficiencias cuando se han producido, tengan consecuencias físicas, psicológicas y sociales negativas” (ONU, 2010).

Dentro de nuestro tema de investigación encontramos que la mayor de cantidad de accidentes de trabajo se deriva por motivos de accidentes automovilísticos y falta de seguridad industrial, por lo tanto es importante tener claro el concepto de accidente de trabajo, donde la normatividad colombiana lo define así: “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo” (Gaceta del congreso, 2012)

De esta manera analizaremos como está la cuestión en cuanto a normatividad y reglamentación que se tiene en la actualidad en materia de gestión de riesgos profesionales, en Colombia de acuerdo a lo establecido en la ley 1523 de 2012, por la cual se establece las políticas de gestión del riesgo a nivel nacional para la prevención de desastres y riesgos profesionales y donde se define como: “la gestión del riesgo, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas, regulaciones, instrumentos, medidas y acciones permanentes para el conocimiento y la reducción del riesgo y accidentes, con el propósito explícito de contribuir a la seguridad, el bienestar, la calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible”. (Ley 1523 , 2012)

De esta forma teniendo como referencia tanto los conceptos que se manejan a nivel mundial y nacional debemos iniciar por entender el concepto de qué es un riesgo laboral : “Se denomina riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar daño” y donde se puede entender que la prevención de riesgos laborales “Es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo” (QMC Asociados, 2011)

Así mismo es necesario tener claro los conceptos de qué es un factor de riesgo ya que estos son los que conllevan a que se presenten los diferentes accidentes o riesgos laborales y dentro de la institución del Ejército se maneja en el área de Salud ocupacional, por lo tanto un factor de riesgo se considera bajo la denominación de “la existencia de elementos fenómenos del ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y la probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo” (Univalle, 2012)

Para lo cual dentro de mi trabajo de investigación analizare las acciones humanas que ya al inicio denomine factores antrópicos. De esta manera teniendo un esbozo sobre parte de la normatividad de riesgos laborales realizare un análisis a la normatividad, el manejo y cómo se desarrolla la temática de riesgos laborales que se maneja dentro del Ejército Nacional.

Al verificar el manejo de riesgos laborales en el Ejército Nacional se detectó que la dependencia encargada de manejar la gestión de riesgos profesionales es la Dirección de prevención, integridad y seguridad. Esta problemática que se suscita en el momento para la institución emite la directiva permanente No. 004 de 2013 que tiene como objetivo realizar acciones con el fin de mitigar y reducir los riesgos profesionales que se presentan fuera de combate.

De la misma forma, a través de la Dirección de Sanidad Militar en el área de Salud ocupacional, se tiene como referencia normativa la ley 1562 del 11 de julio de 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y en su artículo 1 se define el sistema de General de Riesgos Laborales como: “Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales” (Gaceta del congreso, 2012)

También puedo analizar dentro de la legislación colombiana en el decreto 1295 de 1994 el cual fue modificado mediante sentencia C-1155 DE 2008, donde se le da más importancia al tema de riesgos laborales y se modifica el concepto de origen de accidente de enfermedad y muerte modificándose el artículo 12 de dicho decreto puesto que la enfermedad profesional debe estar incorporada dentro de la ley, ya que debe expresar el tema de seguridad social específicamente en el tema de riesgos profesionales, al igual que dicha norma viola los articulo 25,48 y 53 de la carta magna puesto que si se llegara a adquirir una enfermedad profesional por causa del medio donde se trabaja y para calificarla se le imponen condiciones adicionales por vía de decreto donde se estaría violando un precepto constitucional, para lo cual la corte constitucional expresa: “el gobierno nacional se limitó a modificar la definición contemplada en el artículo 200 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual solamente podría tener reforma mediante una ley de la República proferida por el órgano correspondiente, máxime cuando la definición de la figura jurídica de enfermedad profesional debe estar incorporada dentro de una ley de la República que exprese el tema de la seguridad social específicamente en el tema de riesgos profesionales”. (Corte Constitucional sentencia C-1155 , 2008)

Lo cual ha llevado al Estado Colombiano a mejorar la parte legislativa en materia de riesgos laborales, donde puedo observar en la ley 1562 como ya se maneja un concepto más técnico referente al concepto enfermedad laboral la cual queda como: “contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes” (Gaceta del congreso, 2012)

Una vez revisada los diferentes conceptos que se manejan en los distintos niveles de protección social y riesgos profesionales, me permite encontrar normatividad, para la prevención, educación y mitigación de riesgos laborales ya que desde las principales organizaciones internacionales, como el mismo Estado están atentos para la modificación e inclusión de los diferentes términos que puedan llevar a prevenir los riesgos laborales, con el propósito de disminuir la ocurrencia de estos, lo que deja claro en cuestiones de seguridad y protección empresarial, se encuentra vigente normas que deben ser aplicadas por todas y cada una de las empresas con el fin de garantizar las condiciones de seguridad, físicas, psicológicas e integridad personal de quienes laboran; lo que llama la atención es como una de las empresas más importante del país, no le da la debida importancia a la prevención de riesgos laborales y en su efecto ocasiona no solo los traumas físicos de sus empleados, sino a la vez un detrimento al presupuesto nacional debido a la rehabilitación, reubicación laboral he indemnizaciones por los daños causados y las demandas al Estado cuando en el peor de los casos se presenta el fallecimiento del empleado.

Hipótesis: La problemática antes expuesta permite plantear una hipótesis, que servirá de columna vertebral para orientar mi investigación confirmando las razones de mayor o menor grado de importancia, por las cuales la institución no ha desarrollado políticas eficientes en este tema.

El Ejército Nacional no le da la debida importancia los riesgos laborales debido a que siempre los ha considerado secundarios, debido al desconocimiento de las normas que rigen y estructuran dicha materia, así como la falta de capacitación y experiencia de los altos mandos quienes enfocan todos sus conocimientos y valores al cumplimiento de la misión constitucional fundamentada en la seguridad y defensa del estado, dejando de lado el análisis profundo de los riesgos laborales ocasionados por eventos antrópicos fuera del conflicto armado, inclusive desaprovechando a las personas idóneas que pueden coadyuvar en el fortalecimiento de la salud ocupacional para mantener la integridad psicofísica del ser humano dentro de la institución. A si mismo los mandos de mayor jerarquía son desinteresados y permisivos en los resultados finales de las diferentes investigaciones adelantadas por negligencia de mandos medios y quienes se ven afectados en ocasiones por descuido del mismo empleado. Luego es fundamental crear políticas claras, aprovechando el momento coyuntural, de un eventual posconflicto, donde se estarán enfocados todos los esfuerzos a garantizar la salud en el trabajo en todas las actividades alejadas de la guerra. Es indispensable fortalecer o crear una nueva dependencia donde converjan todas las entidades encargadas de prevenir y disminuir los riesgos laborales en la institución.

“La promoción de la salud en el lugar de trabajo tiene por objeto mejorar la salud del individuo a través de medidas adoptadas en el entorno laboral para reforzar los factores favorables a la salud y reducir los factores de riesgo de enfermedad. No se refiere solamente a la salud en general y al modo de vida, sino también a cuestiones de salud ocupacional y a los comportamientos profesionales relacionados con ellas. Por otra parte, se sirve de estrategias convergentes de educación en salud, prevención de enfermedades y protección de la salud. Aunque entre sus funciones figura la de hacer posible que las personas ejerzan un mayor control sobre su salud y la mejoren, también guarda relación con medidas institucionales que mejoren la eficacia de la promoción de la salud en el lugar de trabajo o, más directamente, mejoren la salud individual mediante las medidas que adopten las personas a favor de sí mismas o de los demás” (GOHNET, RED MUNDIAL DE SALUD OCUPACIONAL, 2003)

METODOLOGÍA

Para el presente proyecto de investigación, la metodología que aplique se basó en la búsqueda de información en fuentes bibliográficas, específicamente en la página web del Ejército Nacional, en el link de la Dirección de Sanidad. En ese link se consultaron documentos relacionados con la Gestión del Riesgo Laboral. Otras fuentes de consulta fueron; los tratados internacionales a través de la página web de la Organización de las Naciones Unidas ONU encaminada a la prevención de Riesgos Laborales y la Organización Internacional del Trabajo OIT. En este último organismo consulte información relacionada con las funciones del empleador con relación al empleado; sobre protección, bienestar y seguridad lo cual permite salvaguardar los derechos de los trabajadores. Por otra parte, también consulte y verifique las fuentes del Derecho: Constitución Política de Colombia – Artículo 209 Función Administrativa; Artículo 215 Estados de Emergencia y finalmente verificamos la legislación colombiana; Ley 1562 de 2012 y 1523 de 2012; también las Resoluciones 003 de 2013 Preservación Seguridad e Integridad de la Fuerza; con el fin de abordar una perspectiva clara sobre el problema observado a nivel de Ejército Nacional.

Utilizando estas fuentes, seleccione los temas más importantes del riesgo laboral en el Ejército Nacional. Además de esto y para lograr un mejor y profundo estudio, se consultó en la página web de: la Universidad del Valle (<http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgocupacionales.htm>); QMS Asociados y la Gaceta del Congreso. En las anteriores fuentes consulte diferentes documentos en relación a la prevención de riesgos laborales en el Ejército Nacional.

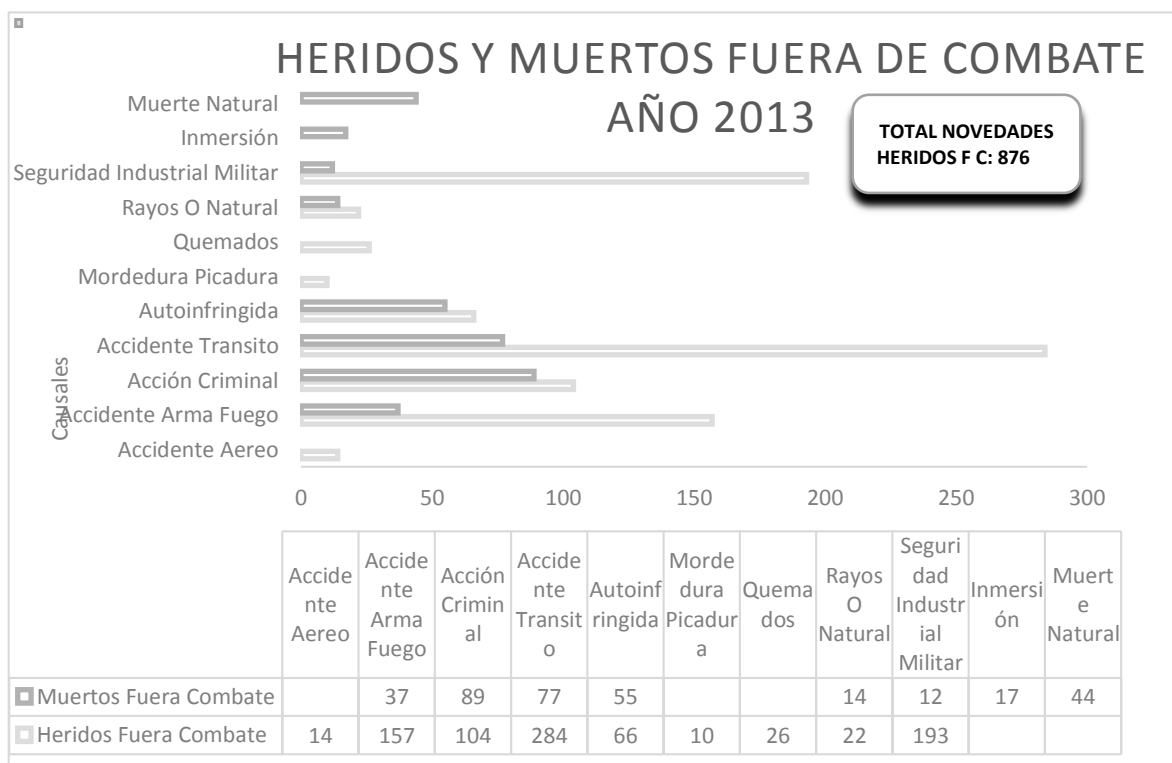
Además, realice un análisis de los boletines estadísticos de accidentes en combate y fuera de combate en el Ejército Nacional para el año 2013, emanado de la Dirección de Preservación de la Fuerza, DIPSE. Las cuales son recopilados por el jefe de estadísticas de la DIPSE. Por medio de Skipe me explicaron cuáles son los principales accidentes fuera de combate que causan mayores pérdidas a nuestro personal. De otra parte el Capitán Tabares Álzate Luis Alfredo de la Dirección de Sanidad DISAN encargado de realizar campañas de sensibilización y protección de accidentes laborales nos completó la información para llegar a conclusiones en el trabajo relacionadas con la disminución de los accidentes en el Ejército Nacional.

Después de haber conseguido las principales fuentes de información se procedió a analizar y comparar los puntos de vista de las mismas evidenciando la importancia de ese tema en la actualidad. Se hace una selección de las ideas claves de los documentos, fuentes consultadas en pro de darle un realce y la debida importancia de este problema que es evidente en el Ejército Nacional. Finalmente se efectúa un análisis comparativo de accidentes fuera de combate y en combate de acuerdo a las estadísticas proporcionadas por La Dirección de Preservación y Seguridad del Ejército DIPSE, en la que se individualizo las diferentes causales de mayor a menor afectación y se procedió a un análisis de variables entre sí mismas con la finalidad de especificar las razones que más prevalecen, por las cuales el Ejército no le da la debida importancia a la gestión del riesgo laboral. (SOFTWARE, 2011) Por último se ilustran los principales accidentes que causan la mayor pérdida de la capacidad psicofísica de los hombres del Ejecito, y se concluye presentando después del análisis nuestra perspectiva frente a la situación.

RESULTADOS:

En el año 2013 los resultados desfavorables en cuanto a la salud de los miembros fueron realmente preocupantes para sus integrantes, la institución y el estado, pues se logra evidenciar un alto porcentaje de eventos antrópicos fuera del conflicto armado de grandes consecuencias como lo observamos a continuación y que lógicamente trae considerables repercusiones económicas a las arcas de la nación toda vez que el régimen jurídico así lo dispone. “La ley establece cinco sistemas: Sistema General de Pensiones, Sistema de Seguridad Social en Salud, Sistema General de Riesgos Laborales, Sistema de Servicios Complementarios y Disposiciones Finales. Donde se dan las pautas para prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades laborales y los accidentes que puedan ocurrirle con ocasión y como consecuencia del trabajo que desarrolla”. (Congreso, Ley 100, 1993)

Figura. 1



Estadísticas Dirección de Preservación e Integridad del Ejército: (DIPSE 2013)

Se puede evidenciar que durante el año 2013 el Ejército reporto 2351 novedades de personal de las cuales 876 corresponden a accidentes fuera de combate y 345 a muertes fuera de combate las restantes fueron por acción directa del enemigo que son inherentes a la misión constitucional que ejerce el Ejército Nacional, donde podemos resaltar que las novedades fuera de combate son superiores a las acontecidas en combate causando una afectación directa a los efectivos de la fuerza, disminuyendo su aptitud psicofísica así mismo conlleva a un detrimento patrimonial en indemnizaciones, pensiones y atención medica por parte del estado Colombiano, de esta forma se puede analizar que existen falencias de fondo en esta organización donde claramente se ve que la ausencia de una política clara, estructurada, definida, al igual que la falta de concientización por parte de los mandos y una mejor

cultura en todo el personal se contrarrestaría sustancialmente estos accidentes y así optimiza el desempeño de la fuerza.

La afectación en accidentes de personal para el año 2013 fue de 1221 novedades, encontramos que los 4 accidentes más recurrentes fueron: Accidentes de Tránsito en (Vehículos Militares, Particulares y Motos) con 361 novedades, donde las Motos en un gran porcentaje son las causantes de muertes y heridos por falta de prudencia, concientización o simplemente por no cumplir con requisitos mínimos exigido por el tránsito para circular en ellas. Por Seguridad Industrial Militar con 205 novedades concernientes a caídas, falta de prevención en el desarrollo de actividades o exceso de confianza. Accidentes con Arma de Fuego con 194 novedades ocasionadas por la incorrecta utilización de las mismas, falta de idoneidad, exceso de confianza, no se aplican el decálogo de seguridad con las armas de fuego. Agresión Criminal (Interna o Externa) con 193 novedades ocasionados por los mismos compañeros o por acciones cuando se encuentran de vacaciones o permisos autorizados por el comando superior y en estos se presentan ataques inesperados, es muy importante resaltar dentro de esta estadística los accidentes auto infringidos que son el mismo suicidio o intento de suicidio con 121 novedades donde 55 de ellas fueron muertes, no se le da la debida importancia al personal cuando presente actitudes anormales o problemas en momentos de depresión, donde la solución es terminar con su vida, el acompañamiento psicológico no es efectivo al igual la negligencia por parte de los mandos de no reportar a tiempo cuando evidencien un factor de los mencionados y remitirlo ante el profesional competente para así evitar materializar el hecho. (DIPSE 2013)

Una vez observadas las estadísticas anteriormente expuestas y apoyado de expertos de la materia se realizó un análisis estructural donde identificare 15 variables o razones por las cuales se presentan los eventos antes mencionados las cuales interactuaran y se relacionan entre sí, permitiendo identificar razones o variables claves según la dependencia e influencia entre sí, haciendo uso del software MIC MAC (Análisis Estructural) (SOFTWARE, 2011)

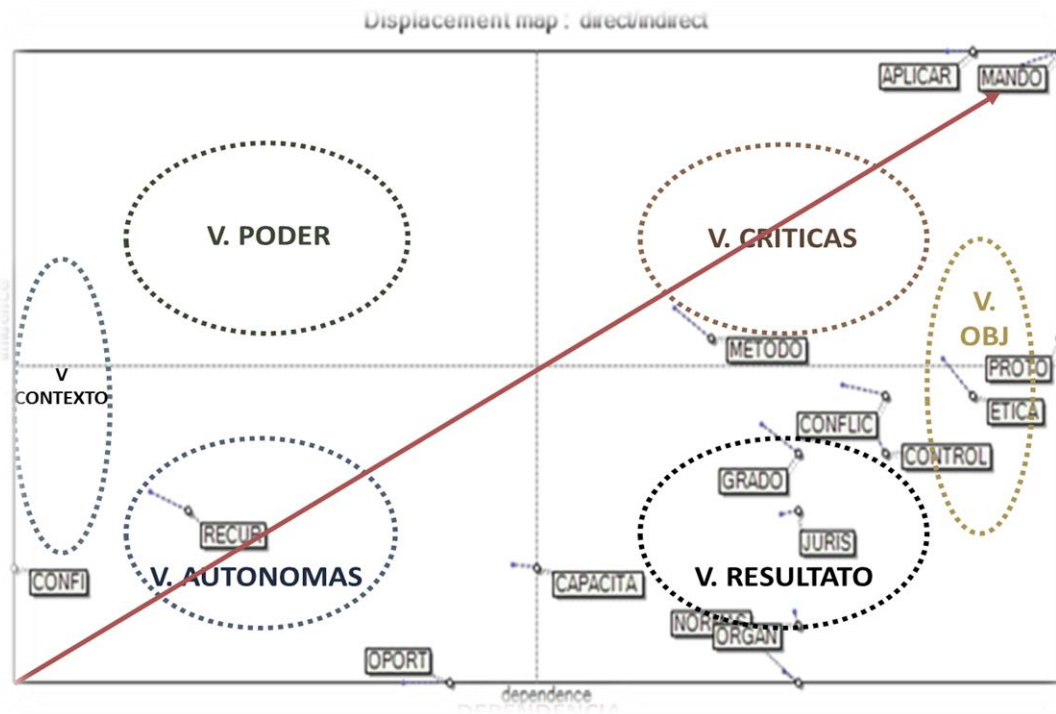
Luego de establecer 15 variables con su respectiva evaluación de acuerdo al grado de influencia o dependencia sobre las demás, puedo extraer la **Matriz de Influencia Directa**, donde observa, que una de las razones (Variables), más fuertes por las que el Ejército Nacional no le da la debida importancia a los riesgos laborales, es la falta de aplicabilidad y seguimiento de las investigaciones disciplinarias a los miembros de la institución que aprovechando su jerarquía incurren en ordenes violando los protocolos que garantizan la salud y el trabajo en la fuerza, ante eventos antrópicos fuera del conflicto armado. La falta de eficacia en el cumplimiento de dichos protocolos es precisamente la segunda razón que influye en el sistema o proceso que no permite disminuir y prevenir dichos riesgos.

En la zona de poder las variables presentan poca dependencia del sistema, esto significa que las variables objeto de nuestra investigación dependen de las demás en un gran porcentaje ya que ninguna se encuentra en dicho cuadrante, en la zona de conflicto identificamos a 4 de nuestras variables (Mando, aplicación investigaciones disciplinarias, métodos tecnológicos, protocolos) las cuales se convierten en las razones claves altamente motrices en el funcionamiento del sistema y muy dependientes de las demás, las cuales perturban el funcionamiento normal generando inestabilidad en el proceso, lo cual obliga a la institución actuar de forma inmediata sobre dichas variables por su dinamismo y a enfocar las estrategias como reto para lograr que el Ejército Nacional de la importancia necesaria para la prevención de riesgos laborales. Así mismo se observa variables en la zona de resultados como (la falta de normatividad, falta de control, organización y capacitación) las cuales tienen baja motricidad en el sistema pero son altamente dependientes es decir están bajo el control del proceso como tal, haciendo necesario un seguimiento y monitoreo constante. Significa esto que en dicho cuadrante se encuentran razones fundamentales por las que el Ejercito no da importancia al tema necesarias para lograr una disminución y prevención en eventos antrópicos fuera del conflicto

armado y por último en la zona de falsos problemas no son relativamente dependientes ni influyentes en el desarrollo del proceso.

Una vez analizada la Matriz de influencia Directa se analiza la **Matriz de influencia indirecta**, identifico que la variable sobre la concientización en el mando es la razón más fuerte, lo cual implica una mayor e inmediata atención ya que es la más dinámica y obstruye el correcto funcionamiento para posicionar los riesgos laborales como prioridad en el Ejército Nacional.

Figura. 2



La interpretación final que arroja mi investigación la puedo describir de acuerdo al Grafico anterior, donde se relaciona la matriz directa e indirecta facilitando identificar mediante la diagonal estratégica (Franja roja), que entre más se alejen las variables del origen más estratégicas son generando la siguiente clasificación: (SOFTWARE, 2011)

Variables Autónomas: Son las más cercanas al origen: lo que permite evidenciar que los recursos, el posconflicto ni la falta de oportunidades son causantes fuertes para que el Ejército no de la importancia al tema de investigación, pero es necesario hacerles seguimiento y monitoreo sin ser prioridad en las estrategias.

Variables Críticas: Sin lugar a duda la importancia del mando, el seguimiento a las investigaciones y el uso de la tecnología e innovación son las variables o razones extraordinariamente estratégicas donde se debe actuar, entre más la variable se aleje de la diagonal más dinámica e inestable es en este caso el mando y la aplicación de las investigaciones disciplinarias son las más condescendientes en la institución, las cuales perturban el sistema debilitando el correcto manejo e importancia que debe prestar la fuerza a los riesgos laborales.

Variables Objetivo: Aprovechando la mediana motricidad de los protocolos establecidos y la ética y valores de los integrantes del Ejército Nacional, fácilmente se pueden intervenir o influir en su

evolución, para que de manera trascendental ayuden a las variables críticas en su surgimiento. Por medio de las variables objetivo logramos intervenir de manera inmediata las variables críticas.

Variables resultado: en este cuadrante se encuentran ubicadas la gran mayoría las variables las cuales dependen del sistema sin influir directamente en ellas, es necesario una verificación y actualización en la capacitación, el control interno, la jurisprudencia, jerarquía militar, organización y el conocimiento de las normas para que junto a los protocolos y valores humanos (variables objetivo) ayuden a la evolución para lograr que el Ejército Nacional le dé la importancia a los riesgos laborales

Gran parte de los eventos antrópicos son originados por órdenes de superiores, que sin analizar el riesgo, imparten misiones sacrificando la integridad de sus hombres, anteponiendo el cumplimiento de la misión constitucional por encima de todo, sumado al poder autoritario que les brinda la jerarquía militar que en ocasiones no le dan la oportunidad al personal idóneo e interesado en sobresalir en el fortalecimiento de la prevención y disminución de riesgos laborales. De esta manera observamos un desconocimiento general en materia de normatividad por parte de quienes lideran las diferentes unidades militares quienes no contemplan los diferentes derechos y deberes que la ley consagra a cada uno de los empleados. “El Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de La persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana mediante La protección de las contingencias que la afectan. El sistema comprende las obligaciones del estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta ley”. (Congreso, Ley 100, 1993)

CONCLUSIONES

Después de analizar el tema de riesgos laborales se puede manifestar que el Ejército Nacional no cuenta con las medidas necesarias para la prevención de los mismos, los cuales se evidenciaron en las estadísticas y el alto porcentaje de accidentalidad en el año 2013 superando las novedades en combate. Esta Institución debe tomar decisiones de fondo para disminuir de manera radical este problema, manteniendo los efectivos de la fuerza y el normal desempeño de la misma. Dentro de este trabajo se identifica de manera puntual cuáles fueron los factores que ocasionaron mayor afectación: Accidentes de Tránsito, Seguridad Industrial Militar, Accidentes con Arma de Fuego, Agresión Criminal y Accidentes Auto infringidos, con estos elementos discriminados se podrá tomar acción de manera específica en la raíz del problema.

Por los motivos anteriormente expuestos es fundamental crear una dependencia donde converjan todos los planes de prevención, mitigación, restauración y capacitación que remplace o de un impulso a la DIPSE (Dirección de preservación e integración y seguridad del ejército) al mando de un oficial de insignia que tenga el conocimiento adecuado para asesorar y recomendar a altos mandos sobre importancia de diseñar una política clara que disminuya de manera ostensible los eventos antrópicos que ponen en peligro la vida de los miembros de la fuerza, en situaciones fuera del conflicto armado, para ello es indispensable analizar las estadísticas de años anteriores que permitan determinar las causas más comunes y repetitivas que han ocasionado dichos eventos con el fin de intervenir la vulnerabilidad y la amenaza logrando así disminuir el riesgo. “Para que la gestión de la salud en el trabajo dé buenos resultados y sea sostenible, debe integrarse en las políticas empresariales y en las prácticas de gestión ordinarias y estar coordinada por miembros de la organización, y no por costosos consultores externos” (GOHNET, RED MUNDIAL DE SALUD OCUPACIONAL, 2003)

Puedo finalizar recalcando una vez más sobre la importancia de los riesgos laborales en nuestro Ejército Nacional pues las consecuencias físicas y económicas son altísimas, observando las estadísticas del año anterior y ante un eventual posconflicto, todos los niveles del mando deben intervenir en las razones o variables antes expuestas para brindar una protección a la salud y el trabajo en los miembros de la institución, considero que el análisis estructural antes realizado nos coloca en

contexto de la verdadera realidad de los riesgos laborales en la institución. Lo cual hace necesario profundizar en el tema de manera integrada. “La promoción de la salud en el entorno laboral consiste en una combinación de esfuerzos de los empleadores, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de los mismos. Se consigue mediante una combinación de mejoramiento de la organización del trabajo y del entorno laboral, promoción de la participación activa de los trabajadores en actividades de salud, y fomento del desarrollo personal” (GOHNET, RED MUNDIAL DE SALUD OCUPACIONAL, 2003)

Bibliografía

Congreso, Ley 100. (DICIEMBRE de 1993). *LEY 100 DE 1993*.

Corte Constitucional sentencia C-1155 . (26 de Noviembre de 2008). *Sentencia C-1155*.

Recuperado el 2 de mayo de 2014, de

file:///C:/Users/ALEX/Downloads/sentencia_c1155_2008-
+inex+definicion+enfermedad+profesional.pdf

DIPSE 2013. (s.f.). *Estadísticas Laborales EJERCITO NACIONAL*. Bogota.

Gaceta del congreso. (11 de Julio de 2012). *Ley 1562 de 2012*. Recuperado el 15 de Abril de 2014, de Ley 1562 del 11 de julio de 2012: <http://www.senado.gov.co/el-senado/area-legislativa/gaceta-del-congreso>

GOHNET, RED MUNDIAL DE SALUD OCUPACIONAL. (2003). *TENDENCIAS Y EVOLUCION DE LA SALUD EN EL TRABAJO*. Ginebra, Suiza.

Latin American quality Institute. (2012). *Responsabilidad social*. Recuperado el 14 de Abril de 2014, de [ualityinstitute.org/articulos/laqi_art_11.pdf](http://qualityinstitute.org/articulos/laqi_art_11.pdf)

Ley 1523 . (24 de abril de 2012). *Ley 1523 del 24 abril de 2012*. Recuperado el 22 de Abril de 2014, de Diario Oficial 48411 de abril 24 de 2012.:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47141>

Ley 1562/2012 Riesgos Laborales. (17 de ENERO de 2014). *DIRECCION DE SANIDAD DEL EJERCITO*. Obtenido de LEY 1562/2012.

OIT. (2013). *la proteccion social mundial*. Recuperado el Abril de 13 de 2014, de proteccion Social: <http://ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang-es/index.htm>

ONU. (2010). *Programa de Accion Mundial para las personas con discapacidad*. Recuperado el 11 de abril de 2014, de Naciones Unidas enable los derechos y dignidad de las pertsonas: www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=1437

QMC Asociados. (2011). *prevencion de riesgos laborales*. Recuperado el 12 de Abril de 2014, de Sistema de gestión de la prevencion:
www.qmcasociados.com/prevencion_de_riesgos_laborales.html

SOFWARE, M. o. (2011). *MIC MAC*. Obtenido de Analisis Estructural.

Univalle. (2012). *Factores de riesgo ocupacional / Salud ocupacional*. Recuperado el 14 de Abril de 2014, de Factores de riesgo ocupacional:

<http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>

Anexos:

Cuadros estadísticas

Análisis estructural

