



Afectación de las bajas fuera de combate en las capacidades de las Fuerzas Militares en Colombia

**Luis David Benitez Núñez**  
**José Maximino Caro Huertas**  
**Jorge Luis Conde Pérez**  
**Nidia Patricia Herrera García**

Trabajo de grado para optar al título profesional:  
**Especialización en Seguridad y Defensa Nacionales**

**Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"**  
Bogotá D.C., Colombia

2016

1, 15-20 2016  
355.422  
B 253  
Ej. 2

Alph. 86937

Ministerio de Defensa Nacional

Comando General de las Fuerzas Militares

Escuela Superior de Guerra



**Afectación de las bajas fuera de combate en las capacidades de las Fuerzas Militares en  
Colombia**

**Nombres Especialistas**

Mayor. Luis David Benítez Núñez.  
Mayor. José Maximino Caro Huertas.  
Mayor. Jorge Luis Conde Pérez.

**TUTORA**

NIDIA PATRICIA HERRERA GARCÍA

**ESPECIALIZACION EN DEFENSA Y SEGURIDAD NACIONAL**

**Trabajo de Grado**

**Bogotá – Colombia**

**Octubre 2016**

Nota de aceptación

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Presidente del Jurado

\_\_\_\_\_  
Jurado

\_\_\_\_\_  
Jurado

BOGOTÁ 30 DE OCTUBRE DE 2016

## **Dedicatoria**

Esta dedicatoria es para Dios por brindarnos cada mañana su sabiduría y fe para realizar una a una nuestras actividades, a nuestra Familia quienes por medio de Dios pusieron su confianza en nosotros y nos guiaron en el camino de la formación, al gran esfuerzo hecho por aquellas personas que nos guiaron y apoyaron con sus opiniones para que fuera más fácil encontrar el camino para encontrar la luz que nos guió para desarrollar este trabajo de grado.

## **Agradecimientos**

De ante mano le agradecemos a Dios por permitirnos dar este paso tan importante y acompañarme en cada proceso de nuestra carrera, con su obra divina y su voluntad perfecta.

A nuestros familiares quienes fueron nuestro apoyo moral, por brindarnos sus innumerables sacrificios para darnos lo mejor en este trayecto de mi vida la cual es tan importante para nosotros y desde luego para ellos.

A cada uno de los profesores que dedicaron su valioso tiempo para formarnos y brindarnos el mejor conocimiento con la moral y ética que los caracteriza.

Por último, al Glorioso Ejército de Colombia por brindarnos la confianza para laborar en su institución y permitir utilizar su información como base para el diseño de este proyecto.

## **RESUMEN**

El presente trabajo es de gran importancia para la institución y sus miembros toda vez que después de un proceso de observación realizada en el interior del Ejército Nacional, con la finalidad de conocer diferentes falencias en Seguridad y Salud en el trabajo, se determinó realizar la revisión de la normatividad y políticas, que es de suma importancia para la directriz en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la institución.

De esta manera se pretende obtener beneficios para con los integrantes de la fuerza y se dará un aporte importante en la estructuración de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, toda vez, que desempeña un papel determinante en el diseño, seguimiento y mejora continua de la función en Seguridad y Salud con los integrantes.

Cabe anotar que no puede ignorarse, el alcance y efectos positivos de la gestión de las relaciones con los integrantes cuando el Ejército Nacional decida adoptar como alternativa de mejoramiento continuo que garantice para su personal, la satisfacción de sus necesidades, la calidad en los procesos, el avance en promoción y prevención en salud laboral y la eficiencia de los resultados, además de la minimización de accidentes graves y leves que puedan causar lesiones incapacitantes.

Actualmente el Ejército afronta innumerables casos de disminución de la capacidad laboral de sus efectivos, por eventos infortunados o casos fortuitos originados fuera del conflicto armado a falta de una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo eficiente que contrarreste dichos riesgos profesionales que han originado consecuencias lamentables para la integridad física y mental de gran parte de sus integrantes.

**PALABRAS CLAVES:** Sistema, Gestión, Seguridad, Salud, Trabajo, efectos positivos, Integridad, Promoción, Prevención.

## **ABSTRACT**

This work is of great importance for the institution and its members any time after a process of observation conducted inside the Army, in order to meet various shortcomings in safety

and health at work, was determined to conduct the review of regulations and policies, which is extremely important guideline for the implementation of Safety Management System and Health at Work of the institution.

This approach is intended to obtain benefits for the members of the force and will be an important contribution in structuring Management System Safety and Health at Work, since that plays a key role in the design, monitoring and continuous improvement in safety and health function with members.

It should be noted that can not be ignored, scope and positive effects of managing relations with members when the Army decides to adopt as an alternative to continuous improvement that guarantees for its staff, meeting their needs, quality processes, progress in promotion and prevention in occupational health and efficiency of the results, in addition to minimizing serious and minor accidents that may cause disabling injuries.

Currently the Army faces innumerable cases of reduced earning capacity of its workforce, by unfortunate events or arising out of the armed conflict in the absence of a culture of safety and health at the efficient work that counteracts these occupational hazards that have led to consequences regrettable acts of God for physical and mental integrity of much of its members.

**KEY WORDS:** System Management, Safety, Health, Labour, positive effects , Integrity , Promotion, Prevention .

## GLOSARIO

**Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

**Análisis y evaluación del riesgo:** Implica la consideración de las causas y fuentes del riesgo, sus consecuencias y la probabilidad de que dichas consecuencias puedan ocurrir. Es el modelo mediante el cual se relaciona la amenaza y la vulnerabilidad de los elementos expuestos, con el fin de determinar los posibles efectos sociales, económicos y ambientales y sus probabilidades. Se estima el valor de los daños y las pérdidas potenciales, y se compara con criterios de seguridad establecidos, con el propósito de definir tipos de intervención y alcance de la reducción del riesgo y preparación para la respuesta y recuperación. (Ley 1523 de 2012).

**Amenaza:** Condición latente derivada de la posible ocurrencia de un fenómeno físico de origen natural, socio natural o antrópico no intencional, que puede causar daños a la población

**Auto reporté de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador reporta por escrito al empleador las condiciones adversas de seguridad y salud que él identifica en su lugar de trabajo. (Decreto 1072 de 2015)

**Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico, que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora

**Descripción sociodemográfica:** Descripción de la distribución de las características sociales demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estado socioeconómico, estado civil, raza, área de trabajo y edad.

**Emergencia:** Situación caracterizada por la alteración o interrupción intensa y grave de las condiciones normales de funcionamiento u operación de una comunidad, causada por un evento adverso o por la inminencia del mismo, que obliga a una reacción inmediata y que requiere la

respuesta de las instituciones del Estado, los medios de comunicación y de la comunidad en general (Ley 1523 de 2012).

**Evento Catastrófico:** Se considera como evento catastrófico todos aquellos eventos de origen natural o provocados por el hombre en forma accidental o voluntaria, cuya magnitud supera la capacidad de adaptación de la comunidad en la que aquel se produce y que la afectan en forma masiva e indiscriminada, generando la necesidad de ayuda externa. (Decreto 1813 de 1994).

**Política de Seguridad Y Salud en el Trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la Seguridad y la Salud en el Trabajo, expresadas formalmente, que define y compromete a toda la organización.

**Riesgo:** Combinación de la probabilidad que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por esto.

**Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** La seguridad y la Salud en el Trabajo – SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto, mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

**Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST:** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.



## CONTENIDO

GLOSARIO.....	6
INTRODUCCIÓN .....	9
PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	10
OBJETIVOS.....	11
GENERAL .....	11
ESPECÍFICOS.....	11
DISEÑO METODOLÓGICO .....	11
MARCOS REFERENCIALES .....	13
MARCO TEÓRICO.....	16
MARCO JURÍDICO .....	18
RESULTADOS ESPERADOS .....	23
ESTADO DEL ARTE.....	23
CONCLUSIONES .....	41
BIBLIOGRAFÍA.....	43

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro <i>Comparativo año 2014 vs 2015</i> .....	24
---	----

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Estadísticas 2014 vs 2015 .....25

## **AFECTACIÓN DE LAS BAJAS FUERA DE COMBATE EN LAS CAPACIDADES DE LAS FUERZAS MILITARES EN COLOMBIA**

### **INTRODUCCIÓN**

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.

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 la 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 como lo es el Ejército Nacional afronten una problemática interna referente a la implementación adecuada de los parámetros de la prevención y disminución de riesgos laborales en actividades administrativas; así mismo 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, entonces 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 debilidades 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.

## **PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo afectan las bajas fuera de combate las capacidades de las fuerzas militares en Colombia?

## **OBJETIVOS**

### General

Determinar la afectación de bajas fuera de combate en las capacidades de las fuerzas militares en Colombia.

### Específicos

- a) Comparar estadísticamente cómo afectan las bajas fuera de combate las capacidades de las fuerzas militares en Colombia.
- b) Examinar si se aplica la normatividad y políticas en gestión del Riesgo laboral al interior del Ejército Nacional para así poder disminuir la amenaza y las debilidades 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.
- c) Proponer una estrategia para contrarrestar la afectación de las bajas fuera de combate las capacidades de las fuerzas militares en Colombia y así disminuya 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

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

Para el presente proyecto de investigación, la metodología que se aplicará será basada en el método holístico porque será cuantitativa y cualitativa; cualitativa y se enfocará en la búsqueda de información en fuentes bibliográficas, específicamente en la página web del Ejército Nacional, en el link de la Dirección de Sanidad, y cualitativa por que buscare estadísticas y se consultarán documentos relacionados con la Gestión del Riesgo Laboral toda vez que así se tendría información clara y concisa. Otras fuentes de consulta serán; 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 se consultará 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 las fuentes del Derecho: Constitución Política de Colombia – Artículo 209 Función Administrativa; Artículo 215 Estados de Emergencia y finalmente 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.

(<http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgocupacionales.htm>); QMS Asociados y la Gaceta del Congreso. En las anteriores fuentes se consultará diferentes documentos en relación a la prevención de riesgos laborales en el Ejército Nacional.

Además, se realizará un análisis de los boletines estadísticos de accidentes en combate y fuera de combate en el Ejército Nacional para el año 2015, emanado de la Dirección de Preservación de la Fuerza, DIPSE. Las cuales son recopilados por el jefe de estadísticas de la DIPSE.

## **Enfoque**

El enfoque elegido es el crítico, el cual será orientado a cuestionar y generar alternativas de solución, actividad que se realizará a partir de analizar los diferentes documentos, entendidos como las normas, directivas y circulares que rigen el tema materia de investigación, en primer lugar se podrá establecer cómo se encuentra y cuál es el funcionamiento en cuanto la afectación de bajas fuera de combate en las capacidades de las fuerzas militares en Colombia; de esta manera se logrará establecer fortalezas y falencias para poder emitir alternativas de solución.

## **Estrategia**

Las estrategias que se va a utilizar serán la recolección, organización y análisis documental, con ellos se buscará conocer y captar lo real, lo concreto respecto del tema de investigación, es decir cómo está funcionando y que efectos ha tenido dentro de la institución castrense la afectación de bajas fuera de combate en las capacidades de las fuerzas militares en Colombia, para ello se analizarán los datos descriptivos escritos y documentales que rigen el sistema. Logrando con ello un acercamiento a lo real, teniendo en cuenta la percepción de los encuestados.

## **MARCOS REFERENCIALES**

### **Marco Conceptual**

Según el contenido en línea de la Universidad Nacional a partir del año 1950 en la edad moderna el fenómeno del maquinismo y el desarrollo pleno de la revolución industrial aumentaron los accidentes de trabajo, obligando a los estados a buscar soluciones propias y especiales ante la

muerte de los trabajadores, originando así la necesidad de la salud ocupacional y la definición jurídica de accidente de trabajo

Asimismo, investigaciones realizadas por la Pontificia Universitaria Javeriana de la ciudad de Cali revelan resultados del estudio de la Salud en los trabajadores en los que se encontraron “básicamente (16 de 19) en la medición de los riesgos laborales, principalmente de los riesgos clásicos, tales como los físicos, químicos y ergonómicos en distintas actividades laborales. Sin embargo, es necesario destacar que se han llevado a cabo investigaciones sobre riesgos psicosociales” por esta razón el rol de Seguridad y Salud en el Trabajo es una de las estrategias para minimizar los riesgos y valorar los peligros, para el mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores. (JARAMILLO, 2008)

El Ministerio de Trabajo se dio a la tarea de diseñar una guía para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para pequeñas empresas MIPYMES y “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.

La Organización Panamericana de la Salud diseña un manual por medio del Programa de la Salud de los Trabajadores del Área de Desarrollo Sostenible y el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, este manual fue avalado por la Organización Mundial de la Salud OMS y

direccionado por las normas ISO 9000, ISO 14000, y OHSAS 18000 para el desarrollo, la productividad y las condiciones para los trabajadores. (TENASSEE, 2005)

## **PROTECCIÓN SOCIAL**

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, se puede 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).



Las empresas que desarrollan unos mejoramientos continuos 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.

Una vez revisada los diferentes conceptos que se manejan en los distintos niveles de protección social y riesgos laborales, se encuentra 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 ves 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.

## **MARCO TEÓRICO**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) “establece las normas internacionales del trabajo, promueve los derechos del trabajador y favorece la creación de oportunidades de empleo decente” en la cual todas las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se basan en la OIT siendo esta la organización idónea para realizar el ordenamiento internacional referente al SG-SST. Este obtuvo protección tras la norma para el sistema de Gestión de la Calidad OHSAS 18001, esta norma técnica cuenta con las ventajas de establecer condiciones de trabajo aceptables para las

empresas, minimizar el número de accidentes laborales y establecer los controles para optimizar los riesgos.

Una herramienta que se utilizó para permitir medir y valorar los riesgos fue la GTC 45 de 2012 es una guía en la cual ilustra la metodología para la identificación de peligros, riesgos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de este instrumento se puede diagnosticar la exposición, la consecuencial el nivel del riesgo y las acciones de mejora para prevenir los riesgos.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, siendo uno de los líderes en Seguridad y Salud en el Trabajo nos permite guiarnos en la implementación de los procedimientos y dirección a la mejora de las condiciones de salud en Seguridad y Salud en el Trabajo.

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)

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 seguridad y salud en el trabajo, 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)

## MARCO JURÍDICO

El Decreto 1072 de 2015 expedida por el Ministerio del Trabajo como el Reglamento Único del Sector Trabajo en el cual se ejecutó una compilación de una serie de normas complementarias a nivel laboral y seguridad social donde a su vez hizo unas actualizaciones a nivel general de la norma, dentro de ellas y la que en la actualidad se está ejecutando en las empresas para la implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El marco de referencia de este trabajo se desarrolla con principios consagrados en el libro 2 “Régimen reglamentario del sector del trabajo, en su Parte 2 “Reglamentaciones”, Título 4 “Riesgos laborales”, citado en el capítulo 6 “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” del Decreto 1072 de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Trabajo.

La Guía para la identificación de los peligros y valoración de riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional. Su objetivo es proporcionar directrices para identificar peligros y valorar los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo donde las organizaciones podrán ajustar estos lineamientos a sus necesidades, tomando en cuenta su naturaleza, el alcance de sus actividades y los recursos establecidos. (Guía Técnica Colombiana, GTC-45)

Decreto 1072 de 2015 en su capítulo 6 define las directrices de un obligatorio cumplimiento para la implementación de Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), siendo aplicada en todas las empresas públicas como privadas y contratistas además con una fecha de cumplimiento a enero de 2017 para empresas con 201 trabajadores, la cual fue unificada mediante decreto 171 de 2016 “por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Decreto Único reglamentario del Sector del Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.

El planteamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, está apoyado por el ciclo Planear, Hacer, Verificar, Actuar, (PHVA), para una mejora continua.

En Colombia se determinaron normas jurídicas para minimizar los riesgos y mejorar la salud del personal y la higiene en los espacios de trabajo, es así como nace la Ley 9 de 1979 “condiciones sanitarias” donde determina las funciones y competencias de salud Pública para garantizar el bienestar y la condición de salud de los trabajadores, por consiguiente la resolución 2400 del mismo año “establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, esta mencionada resolución aplican a todos las aéreas de trabajo con el fin de proteger y conservar la salud mental y física, evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales y de esta manera obtener mejores condiciones de higiene en las actividades cotidianas para los trabajadores.

En este orden se establece el decreto 614 de 1984 “determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país” plantea el incremento y la conservación de las condiciones de salud, notifica los daños producido por el trabajo, asimismo garantizar la seguridad de los trabajadores ante los riesgos. Años después el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social expide la ley 1295 de 1994 “determinan la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” quien es el gestor destinado a velar y a prestar atención a los trabajadores de las enfermedades y/o accidentes que se ocasionen en las actividades laborales, asimismo de capacitar en prevención y promoción del riesgo, de igual importancia la Ley 1562 del 2012 donde modifican algunos términos y funciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, antes se entendía como Seguridad Ocupacional con esta ley se entiende con Seguridad y Salud en el Trabajo y ahora se conoce como la prevención de las lesiones y enfermedades que pueden tener los trabajadores en sus actividades laborales rutinarias.

En el 2014 el Ministerio de Trabajo expidió el decreto 1443 “por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Y

en ella mencionan que de conformidad con el artículo 2° del Decreto número 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El decreto en mención fue derogado por el Decreto 1072 de 2015 donde se recopiló en una sola norma los reglamentarios con relación al Sector del Trabajo.

A. El Comando del Ejército mediante Directiva permanente No. 000153 de julio de 2004, ordenó la creación de los Centros de la Preservación de la Integridad y Seguridad del Ejército, a nivel de unidades operativas mayores menores y tácticas, lideradas por la Dirección de Preservación de la Integridad y Seguridad del Ejército.

B. El Comando del Ejército tiene asegurado al personal civil Ley 100 a la Administradora de Riesgos Profesionales “PREVIATEP”, entidad que según el Decreto 1295/94 debe apoyar y asesorar el desarrollo de programas, campañas y acciones de educación, prevención, e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para sus afiliados, y de común acuerdo se programó para el año 2005, el diseño y suministro de afiches para identificar y señalar áreas de riesgo donde labore el personal civil Ley 100 afiliado a dicha entidad.

C. La señalización es una técnica que se emplea para alertar la presencia de un riesgo presente en las áreas de trabajo en actividades fuera de combate, con el propósito que el personal expuesto se prevenga de sufrir un accidente o adquirir una enfermedad de origen laboral.

El Comando del Ejército en el año 2005, por intermedio de la DIPSE y el apoyo de la A.R.P. PREVIATEP, suministra afiches de seguridad industrial, para identificar y señalar las áreas con

presencia de riesgo de presentarse un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, en especial donde labora personal vinculado al Ejército con el régimen de la Ley 100, para que sean instalados y controlados por los SEPSE

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 preservación de la 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.

Y , 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 seguridad y salud en el trabajo 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)

Por lo anterior se podría analizar cómo 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)

Se puede 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)

## **RESULTADOS ESPERADOS**

- Mejorar los procesos de auto capacitación y capacitación sobre la prevención de los riesgos laborales con el propósito de disminuir la ocurrencia de estos.
- Reducir al máximo las tasas de accidentes fuera de combate del personal que integran el Ejército Nacional.
- Mejorar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército Nacional, permitirá a la institución la conservación del capital humano.
- Obtener estrategias de tipo gerencial, que permitan visualizar la información de las normas y políticas del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo forma integral y sistémica.
- implementación de un nuevo sistema de administración de riesgos.

## **ESTADO DEL ARTE**



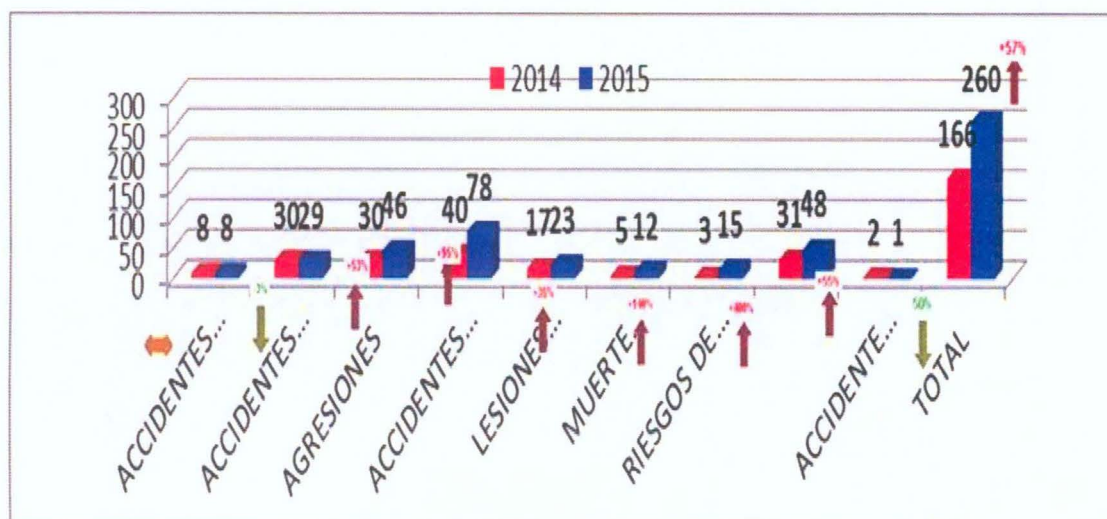
En el año 2015 los resultados desfavorables en cuanto a la salud de los miembros fueron realmente preocupantes para sus integrantes, la institución y el estado, pues se logra evidenciar un alto porcentaje de eventos fuera del conflicto armado de grandes consecuencias como se observa a continuación y 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)

**Tabla 1.** Cuadro Comparativo año 2014 vs 2015

	2014	2015	%
ACCIDENTES DE AVIACIÓN	8	8	0
ACCIDENTES ARMAS DE FUEGO	30	29	-3
AGRESIONES	30	46	53
ACCIDENTES DE TRÁNSITO	40	78	95
LESIONES AUTOINFLIGIDAS	17	23	35
MUERTE POR ENFERMEDAD	5	12	140
RIESGOS DE ORIGEN NATURAL	3	15	400
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	31	48	55
ACCIDENTE CIVIL	2	1	-50
TOTAL	166	260	57

Fuente: Estadísticas Dirección de Preservación e Integridad del Ejército DIPSE2016.

**Figura 1.** Estadísticas 2014 vs 2015



Fuente: *Estadísticas Dirección de Preservación e Integridad del Ejército* DIPSE2016.

Se puede evidenciar que durante el año 2015 el Ejército reportó 959 novedades de personal de las cuales 260 corresponden a accidentes fuera de combate y 145 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 médica 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 2015 fue de 260 novedades, encontramos que los 4 accidentes más recurrentes fueron: Accidentes de Tránsito en (Vehículos Militares, Particulares y Motos) con 78 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 48 novedades concernientes a caídas, falta de prevención en el desarrollo de actividades o exceso de confianza. Accidentes con Arma de Fuego con 29 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 46 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 23 novedades donde 16 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 2016)

Con el fin de obtener mayores elementos de juicio que coadyuven al propósito que persigue la presente investigación, se elaborará y se formulará entre un personal del Batallón de Sanidad (BASAN), una encuesta en donde se tendrá una interacción social toda vez que se empleará un método de recolección de datos que son no cuantitativos, además de esto se realizará

una entrevista a un Oficial que integra la DIPSE para así conocer las normas y políticas que en la actualidad se están manejando para mitigar las bajas fuera de combate:

La población objeto para la aplicación de las encuestas será tomada de la base de datos contenida en la oficina de la Dirección de Preservación de la Fuerza DIPSE, en donde el número de novedades de personal fue 959, durante el año 2015.

Para determinar el tamaño de la muestra, con un nivel de confianza del 95% y un error máximo permisible del 5%, revisando la información contenida en la DIPSE; el número de novedades de personal fue 959 en el año 2015.

Partiendo de que el universo de novedades de personal es de 959.

Para estimar esta proporción, asumiendo que la población se distribuye de manera normal y teniendo en cuenta que la población es finita, se tiene lo siguiente:

Universo: 959 novedades

Nivel de confianza: 95%

Error: 5%

p = proporción esperada (cuando se desconoce se asume igual a 0.5)

Tamaño de muestra:

$$n = \frac{N * z_{\alpha}^2 * p * q}{\varepsilon^2 * (N - 1) + z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n= 278 Novedades de personal

Es importante aclarar que los resultados obtenidos serán concluyentes para la población en general que hacen parte de las novedades de personal y no se pueden sacar conclusiones más particulares como, por ejemplo: conclusiones por género, edad u otra característica particular que no se haya tenido en cuenta para desarrollar la muestra.

A la pregunta **¿CONOCE USTED EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL EJERCITO NACIONAL?**, se tiene que de un total de doscientos setenta y ocho (278) encuestados, ciento cincuenta y seis (156) consideraron que “NO”, y los restantes ciento veintidós (122) mostraron que “SI”.

En cuanto a la pregunta **¿SABE USTED QUE ES ACCIDENTE DE TRABAJO?**, se tiene que de un total de doscientos setenta y ocho (278) encuestados, ciento ocho y ocho (188) consideraron que “NO”, y los restantes noventa (90) mostraron que “SI”.

En cuanto a la pregunta **¿SABE USTED QUE ES ENFERMEDAD LABORAL?**, se tiene que de un total de doscientos setenta y ocho (278) encuestados, ciento cincuenta y ocho (158) consideraron que “NO”, y los restantes ciento veinte (120) mostraron que “SI”.

En cuanto a la pregunta **¿EN CASO DE ALGUNA ACCIDENTE DE TRABAJO, SABE USTED A QUIEN DIRIGIRSE?**, se tiene que de un total de doscientos setenta y ocho (278) encuestados, ciento sesenta y ocho (168) consideraron que “NO”, y los restantes ciento diez (110) mostraron que “SI”.

En relación con la pregunta **DURANTE LA PERMANENCIA EN EL EJERCITO, ALGUNA VEZ HA SIDO INCPACITADO (A), POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES**

**CAUSAS:** se tiene que de un total de doscientos setenta y ocho (278) encuestados, ciento dos (102) consideran ACCIDENTE DE TRABAJO, cincuenta y tres (53) consideran ENFERMEDAD GENERAL y los cientos veinte tres (123) restantes, consideran ENFERMEDAD LABORAL.

Por último, y en relación con la pregunta cuanto a la pregunta **¿HA PARTICIPADO DURANTE LAS JORNADAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ORGANIZADA POR EL EJERCITO A TRAVEZ DE LA DIPSE?**, se tiene que de un total de doscientos setenta y ocho (278) encuestados, doscientos veinte y cinco (225) consideraron que “NUNCA HAN PARTICIPADO”, y los restantes cincuenta y tres (53) mostraron que “HABER PARTICIPADO”.

#### PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA

1. ¿Actualmente el Ejército Nacional lleva estadísticas de Accidentes de Trabajo? ¿Cómo se analiza esta información y cómo se realiza su seguimiento?

Repuesta: Si, se analiza a través de HR o Radiogramas en donde las unidades informan en un lapso de 72 horas todas las causas, condiciones inseguras etc., en la Dirección de Preservación e integridad de la fuerza ( DIPSE) se realiza un seguimiento con el FRI (Formato de Recolección de Información) y así se tiene una base de datos.

2. Análisis de las causas de la accidentalidad derivadas de la investigación de los accidentes / incidentes (categorías analíticas).

Respuesta: A través de la tabulación de datos de los FRI (Formato de Recolección de Información) se realiza el análisis y se tienen lecciones aprendidas.

3. Sistemas administrativos para el control de las tareas de alto riesgo. (Alta, caliente/corte/soldadura, espacios confinado, sustancias peligrosas.)

Respuesta: la Dirección de Preservación e integridad de la fuerza ( DIPSE) elaboró el manual 5-5 en donde se explican los procesos y procedimientos para tener el control de estas tareas.

4. Inspecciones de seguridad. ¿El Ejército Nacional realiza inspecciones de seguridad? ¿Quién las realiza? ¿Con qué frecuencia?

Respuesta: Si el Ejército a través de la Dirección de Preservación e integridad de la fuerza ( DIPSE) en el plan anual de trabajo le designa a los SEPSE de cada Unidad esa responsabilidad de realizar las inspecciones y se deben hacer cada mes.

5. ¿Manejo seguro de productos químicos?

Respuesta: En el manual 5-5 se encuentra el manejo de los productos químicos y medidas de seguridad.

6. Investigación y análisis de los incidentes y accidentes. ¿El Ejército Nacional realiza investigación de incidentes y accidentes?

Respuesta: Si, el Ejército realiza investigaciones de incidentes y accidentes la realiza mediante el SEPSE de cada unidad, si ya son casos especiales o accidentes graves se investigan a través de un comité de la DIPSE, y las investigan personas idóneas y con especialidad es decir si es un accidente con explosivos se lleva una persona experta en explosivos.

7. ¿Cómo hace el Ejército Nacional la entrega de Elementos de Protección Personal EPP y cómo hace seguimiento a su uso? ¿Llevan registros?

Respuesta: Se está entregando aproximadamente un 25% de Elementos de Protección Personal EPP en especial a los escuadrones de mantenimiento, guadaños, trabajos en altura y el SEPSE de cada unidad elabora los registros de entrega.


Actualmente el Ejército Nacional implementó la siguiente Política Seguridad y Salud en el Trabajo:

#### POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL EJÉRCITO NACIONAL

El Ejército Nacional se compromete en proteger la seguridad y la salud en el trabajo de los miembros de la Fuerza, contratistas, subcontratistas; previniendo los riesgos, accidentes y enfermedades laborales, a través de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de estos, estableciendo los respectivos controles que pueden afectar el funcionamiento para la gestión de los riesgos laborales, mejora continua y el desempeño del sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con el marco legal nacional, institucional y demás requisitos del sistema ( Ejército, 2016).



En búsqueda de cumplir con esta política en la Dirección de Preservación e integridad (DIPSE) de la Fuerza ha realizado un formato de administración de riesgo en donde implementa una serie de acciones para mitigar el riesgo Aumento de novedades del personal durante su permanencia al servicio de la Fuerza, con relación al año anterior en diferentes causales.

<b>FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b>					<b>ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS</b>		
							
<b>Código:</b> FO-JEPLA-400			<b>Versión:</b> 1		<b>Fecha de Emisión:</b> 2016-02-23		
<b>Pá g. 1 de 1</b>							
<b>Unidad o Dependencia :</b> Comando de Personal					<b>Proceso:</b> Administración de Personal		
<b>Fecha elaboración o actualización:</b>		<b>Año</b>		2016	<b>Objetivo del Proceso:</b>		
				Me s			
				Marz o			
<b>Requisito NTCGP:1000 :</b> 4.1 g) Establecer controles sobre los riesgos identificados y valorados que puedan afectar la satisfacción del cliente y el logro de los objetivos de calidad. <b>MECI:</b> 1.3 Componente Administración del Riesgo.					Formular las políticas y directrices, encaminadas a propiciar el desarrollo del personal y formalizar las condiciones de bienestar, salud y preservación de la integridad física del personal durante su permanencia al servicio de la fuerza, contribuyendo al cumplimiento de la misión constitucional. Coordinando su difusión y efectuando el seguimiento a su aplicación a nivel central		
<b>Riesgo:</b> Aumento de novedades del personal durante su permanencia al servicio de la Fuerza, con relación al año anterior en diferentes causales.							
<b>Descripción:</b> Incremento de sucesos con relación al pie de Fuerza del Ejército, en accidentes por armas de fuego, accidentes de tránsito, accidentes de aviación, riesgos de origen natural, riesgos por seguridad industrial militar, riesgos por higiene industrial, riesgos por agresiones, riesgos por lesiones auto infligidas, entre otras.							
<b>Clase</b>	<b>Institucional</b>	Contiene a nivel estratégico los mayores riesgos a los cuales está expuesta la entidad y que afectan el cumplimiento de la misión y objetivos de la misma.			<b>T i p o</b>	<b>Estratégico</b>	Se asocia con la forma en que se administra a la Entidad. El manejo del riesgo estratégico se enfoca a asuntos globales relacionados con la misión y el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la clara dedición de políticas, diseño y conceptualización de la entidad por parte de alta gerencia.

<b>Causas</b>	1. Falta de asignación y disponibilidad de capital para el desarrollo de las actividades planeadas o necesidades de la Fuerza.			<b>Efectos</b>								
	34. La rotación de los traslados no es equilibrada para la distribución de cargos de acuerdo a las necesidades.				Muertes y lesiones a oficiales, suboficiales soldados y civiles orgánicos del Ejército.							
	36. Falta de interés y compromiso para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones.				Interrupción e incumplimiento de las actividades de programas en preservación, seguridad y salud en el trabajo por parte de las unidades.							
	46. Falta de implementación de programas de salud ocupacional, promoción y prevención, operacional, mental y de bienestar en las Unidades.				Ejecución inadecuada de los programas en preservación, seguridad y salud en el trabajo por parte de los coordinadores de preservación de las unidades.							
	47. Incumplimiento de los planes de moral y bienestar; rotaciones de entrenamiento, operaciones y descanso (Ciclo de operaciones y entrenamiento).				Aumento de autoeliminación, inutilización voluntaria, agresiones internas del personal disponible en operaciones.							
<b>Riesgo Inherente (Evaluación)</b>	Probabilidad	Probable (4)	<b>Controles</b>	<b>Clase de Control</b>	<b>Riesgo Residual (Valoración)</b>	<b>Riesgo Residual (Valoración)</b>	Probabilidad					
	Impacto	Mayor (4)					Impacto					
	Plan anual en preservación, seguridad y salud en el trabajo.			Preventivo								
				Decreto 1072 del 2015.			Preventivo					
							Informe cumplimiento unidades IMAP (informe mensual actividades de preservación) 2016.			Preventivo		
				Procedimiento o gestión de preservación de la Fuerza.						Preventivo		
<b>Opción de Manejo:</b>		Reducir										

**Acción Número Uno:**

<b>Descripción:</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Fecha de Inicio</b>			<b>Fecha Final</b>	
Efectuar capacitación a los coordinadores de preservación de las unidades en temas de seguridad y salud en el trabajo.	Director Preservación Integridad y Seguridad del Ejército	Semestral	2016	Ene	1	2016	Jun

**Seguimiento****Acción Número Dos:**

<b>Descripción:</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Fecha de Inicio</b>			<b>Fecha Final</b>	
Revistas de verificación a la gestión en preservación, seguridad y salud en el trabajo a las unidades.	Director Preservación Integridad y Seguridad del Ejército	Semestral	2016	Jul	1	2016	Dic

**Seguimiento****Acción Número Tres:**

<b>Descripción:</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Fecha de Inicio</b>			<b>Fecha Final</b>	
Difusión plan anual en preservación, seguridad y salud en el trabajo.	Director Preservación Integridad y Seguridad del Ejército	Anual	2016	Ene	1	2016	Feb

**Seguimiento****Acción Número Cuatro:**

<b>Descripción:</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Fecha de Inicio</b>			<b>Fecha Final</b>	
Evaluación al informe mensual de actividades de las Unidades Operativas Mayores y tropas Ejército.	Director Preservación Integridad y Seguridad del Ejército	Mensual	2016	Ene	1	2016	Dic

**Seguimiento****Acción Número Cinco:**

<b>Descripción:</b>	<b>Responsable</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Fecha de Inicio</b>			<b>Fecha Final</b>	
Realizar medios de difusión (boletines, circulares, cuñas radiales, entre otros).	Director Preservación Integridad y Seguridad del Ejército	Bimestral	2016	Ene	1	2016	Dic

**Seguimiento**

Acción Número Seis:						
Descripción:	Responsable	Periodicidad	Fecha de Inicio			Fecha Final
Plan de distribución de elementos de protección personal, material publicitario y dispositivos de seguridad.	Director Preservación Integridad y Seguridad del Ejército	Anual	2016	Julio	1	2016 Diciembre
Seguimiento						

Fuente: [https://www.google.com.co/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-](https://www.google.com.co/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=dipse%20ejercito%20nacional%202016)

8#q=dipse%20ejercito%20nacional%202016.

Por los motivos expuestos anteriormente se puede proponer la creación de una dependencia ya sea dentro del mismo Ejército o una empresa externa como lo es una ARL 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) 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 que ponen en peligro la vida de los miembros de la fuerza, en situaciones fuera del conflicto armado, con el fin de intervenir la vulnerabilidad y la amenaza logrando así disminuir el riesgo y esto se haría en tres fases:

Primera Fase (dos años aproximadamente) empresa externa ARL implementa servicio en la institución fijan cuotas o valor a cancelar por cada miembro de la institución ( Militares Uniformados) , certifica al personal delegado para los procesos de implementación de seguridad y salud en el trabajo, capacita el resto de integrantes de la institución en los temas de seguridad y salud en el trabajo, la ARL realiza los informes y todos los formatos de los accidentes e incidentes

presentados es decir cumplir con las siguientes obligaciones de acuerdo a la Resolución 1401 de 2007 del MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL:

Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7° de la presente resolución.

Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución.

Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo, que contenga como mínimo, los lineamientos establecidos en la presente resolución, siendo procedente adoptar los diseñados por la administradora de riesgos profesionales. Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, conforme lo establece el artículo 4 del Decreto 1530 de 1996, o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo.

Implementar las medidas y acciones correctivas que como producto de la investigación recomienden, el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional; las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Profesionales a la

que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso.

Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, incluyendo responsables y tiempo de ejecución.

Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella, al personal vinculado directa o indirectamente.

Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas.

Remitir a la respectiva administradora de riesgos profesionales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo a que se refiere el inciso primero del artículo 14 de la presente resolución, los cuales deberán ser firmados por el representante legal del aportante o su delegado.

Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio de la Protección Social cuando éste los requiera.

Segunda Fase (dos años aproximadamente) un funcionario de la ARL por cada división, esta persona estaría encargada en supervisar la elaboración, gestión de la documentación y procesos de los accidentes e incidentes de las unidades tácticas, que realizaría el personal que fue capacitado y certificado en la fase anterior con las siguientes obligaciones según la Resolución 1401 de 2007 del MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL:

Proporcionar asesoría a sus afiliados, en materia de investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Desarrollar e implementar una metodología para la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo y suministrarla a los aportantes.

Remitir para aprobación de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, los formatos de investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Suministrar a los aportantes, el formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo con su respectivo instructivo.

Analizar las investigaciones de los accidentes de trabajo remitidas por los aportantes, profundizar o complementar aquellas que en su criterio no cumplan con los requerimientos contenidos en la presente resolución.

Capacitar continuamente al aportante, al equipo investigador y al Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional, en la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y en la implementación de correctivos.

Participar, cuando lo estime necesario, en la investigación de accidentes de trabajo que por su complejidad, consecuencias o falta de conocimiento técnico del aportante, hagan aconsejable la recolección de datos oportunos que permitan conocer las causas y emitir recomendaciones más precisas.

Emitir conceptos técnicos sobre cada investigación remitida, así como recomendaciones complementarias, en caso de ser necesario, a fin de que el aportante implemente las medidas correctivas para prevenir eventos similares.

Realizar seguimiento a las medidas de control sugeridas en las investigaciones de accidentes y tener los soportes disponibles cuando el Ministerio de la Protección Social lo solicite.

Remitir informe semestral, con sus respectivos soportes, a las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social para efecto del ejercicio de la vigilancia y control que le corresponde, sobre los aportantes que han incumplido las medidas de control recomendadas o que habiéndolas adoptado, fueron insuficientes para el control del riesgo causante del accidente.

El informe deberá contener los siguientes datos: Nombre o razón social, documento de identidad, dirección, departamento y municipio del aportante; nombre y documento de identidad del trabajador accidentado; fechas del accidente de trabajo, del envío de la investigación a la ARP, de las recomendaciones de la ARP al aportante, de verificación de la ARP; recomendaciones incumplidas y razón del incumplimiento.

Informar a los aportantes sobre los resultados de las investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo, para que sean tenidos en cuenta de forma prioritaria en las actividades de prevención de riesgos profesionales.



Tercera Fase los funcionarios orgánicos de la institución militar que fueron capacitados y certificados en seguridad y salud en el trabajo ya deben responsabilizar y responder por la elaboración, gestión y difusión de la cultura en seguridad y salud en el trabajo donde en ese tiempo ya se deben haber disminuido de forma gradual los índices de accidentes presentados en la institución a nivel nacional y de igual forma el pago de las indemnizaciones cancelados por la institución por la mala realización, difusión de los procesos con relación al tema de seguridad y salud en el trabajo se presentara todo este se realizaría en coordinación con la Dirección de Sanidad que es la que lleva en ultimas la gestión de la calificación de los índices para pagar dichas indemnizaciones y logrando así resultados significativos sin entorpecer la misión constitucional y reduciendo los gastos económicos de la nación en dicha materia.

Para poder implementar estas fases se hace necesario la instalación de un SOFTWARE en donde se alimente todo lo relacionado al Sistema de Gestión en lo que se refiere a la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST , se realizó una entrevista a una asesora de una de las nueve ARL , en donde se consultó la viabilidad de dicha implementación y sus costos, ella nos refiere que de ser posible tendría un costo más o menos de seiscientos millones de pesos mcte y la afiliación a la ARL se haría a través de una compañía de seguros y la afiliación costaría más o menos cien millones de pesos mcte mensuales por todos los miembros uniformados de las Fuerzas Militares, es decir con esto que se debería hacer un estudio más complejo al interior de la Fuerza para determinar que es más beneficioso para la misma.

## 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 2015 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 que ponen en peligro la vida de los miembros de la fuerza, en situaciones fuera del conflicto armado, 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)

Porque como dijo el BG. JAMES E. SIMMONS “Es altamente glorioso que el soldado muera heroicamente por la patria, pero es una estupidez que el soldado muera por una irresponsabilidad o descuido personal o institucional”

#### ANEXO 1 FORMATO DE ENCUESTA

**\*1. CONOCE USTED EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL EJERCITO NACIONAL**

- SI  
 NO

**\*2. ¿SABE USTED QUE ES ACCIDENTE DE TRABAJO?**

- SI  NO

**\*3. ¿SABE USTED QUE ES ENFERMEDAD LABORAL?,**

- SI  NO

**\*4. ¿EN CASO DE ALGUNA ACCIDENTE DE TRABAJO, SABE USTED A QUIEN DIRIGIRSE?**

- SI  NO

**\*5. DURANTE LA PERMANENCIA EN EL EJERCITO, ALGUNA VEZ HA SIDO INCAPACITADO (A), POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSAS:**

- ACCIDENTE DE TRABAJO  
 ENFERMEDAD GENERAL  
 ENFERMEDAD LABORAL  
 NUNCA HA SIDO INCAPACITADO

**\*6. ¿COMO HA SIDO SU PARTICIPACION DURANTE LAS JORNADAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ORGANIZADA POR EL EJERCITO A TRAVEZ DE LA DIPSE?**

- SI  NO

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Relación de actividades a realizar en función del tiempo (meses), en el periodo de ejecución del proyecto.

Actividad o Producto	Fecha 1	Fecha 2	Fecha 3	Fecha 4	Fecha 5	Fecha 6
Inscripción del trabajo de grado	15-02-16					
Aprobación de fichas de inscripción		23-02-16				
Asignación de Directores Trabajo de grado			29-02-16			
Levantamiento de la Información				10-03-16		
Elaboración del Marco teórico				30-03-16		
Recepción Primer avance trabajo de Grado					01-05-16	
Recepción segundo avance trabajo de grado					15-06-16	
Entrega final del trabajo de Grado						01-09-16
Sustentación Trabajo de Grado						20-10-16

## BIBLIOGRAFÍA

Bañez, F. (2015). Estrategia Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

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

Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Ministerio de Trabajo. Colombia, 31 de julio 2015

DIPSE2016. (s.f.). Estadísticas Laborales EJERCITO NACIONAL.

EJERCITO2016. Administración de Riesgos

<https://www.google.com.co/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=dipse%20ejercito%20nacional%202016>

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

Guía Técnica de Implementación del SG-SST para Mypimes, Ministerio de Trabajo.

GOHNET, RED MUNDIAL DE SALUD OCUPACIONAL. (2003). TENDENCIAS Y EVOLUCION DE LASALUD EN ELTRABAJO. Ginebra, Suiza.

GTC 45: Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, Consejo Colombiano de Seguridad.

Jaramillo, V. (2008). Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia

Latin American quality Institute. (2012). Responsabilidad social, de [qualityinstitute.org/articulos/laqi\\_art\\_11.pdf](http://qualityinstitute.org/articulos/laqi_art_11.pdf)

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

MANUAL DE SALUD OCUPACIONAL, Catalogación hecha por Centro de Documentación OPS/OMS en el Perú Manual de Salud Ocupacional / Ministerio de Salud. Dirección General de Salud Ambiental. Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional. – Lima: Dirección General de Salud Ambiental, 2005 98 p, [http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.PDF](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF)

OIT. (2013). la protección social mundial: <http://ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang--es/index.htm>

QMC Asociados. (2011). prevención de riesgos laborales Sistema de gestión de la prevención: [www.qmcasociados.com/prevencion\\_de\\_riesgos\\_laborales.html](http://www.qmcasociados.com/prevencion_de_riesgos_laborales.html)

Resolución 1401 de 2007 del MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención - 1a ed. - Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2014.

Tennessee, L. (2005). Salud y Seguridad de los Trabajadores del Sector Salud, Manual para gerentes y administrativos – Washington: Organización Panamericana de la Salud

BIBLIOTECA CENTRAL DE LAS FF. MM.  
"TOMAS RUEDA VARGAS"



201000949

