

# **GESTIÓN DEL RIESGO LABORAL EN EL EJÉRCITO**

**Ensayo**

**PRESENTADO POR:**

**CHAVARRIO HEREDIA EDWIN MAURICIO**

**Código: D0104923**



**TUTOR:**

**JAIRO ANDRÉS VILLALBA GÓMEZ**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)  
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA**

**Bogotá, D.C.**

**2014**

La Gestión de Riesgo Laboral en el Ejército Nacional es de gran importancia para la institución y sus miembros, ya que no es frecuente profundizar en el tema objeto de análisis.

Para el año 2013, el Ejército afrontó 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, donde son superiores las novedades fuera de combate que las ocasionadas por acción directa del enemigo, por lo cual se realizará ilustración más adelante de forma tabular y gráfica de las estadísticas que nos competen en la presente situación particular.

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 norma que regula la salud ocupacional en el sector público y privado específicamente en el Ejército es la Ley 1562 de 2012, la cual identifica la seguridad en el trabajo, como 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, auditoría 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.

Dentro del desarrollo del presente ensayo se identificará ¿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 del presente ensayo 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.

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.

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. (Sánchez Iglesias, Villalobos Cabrera, & Cirujano Gonzalez, 2007)

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 mi análisis encontramos que la mayor 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 la gestión del riesgo como: “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)

Teniendo como referencia tanto los conceptos que se manejan a nivel mundial y nacional debemos iniciar entendiendo el concepto de riesgo laboral: “todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar daño” y donde se puede percibir 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 debemos tener claro qué es un factor de riesgo, ya que estos son los que conllevan a que se presenten los diferentes accidentes o riesgos laborales, 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)

Por tanto, ilustraré y analizaré las acciones humanas que ya al inicio denominé como factores antrópicos. De esta manera teniendo un esbozo sobre parte de la normatividad de riesgos laborales, realizaré 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: “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).

La legislación colombiana en el decreto 1295 de 1994 el cual fue modificado mediante sentencia C-1155 DE 2008, plasma la importancia que se le da al tema de riesgos laborales y se modifica el concepto de origen de accidente de enfermedad y muerte cambiando 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 artículos 25,48 y 53 de la carta

magna dado que si se llegara a adquirir una enfermedad profesional por causa del medio donde se trabaja, para calificarla se le imponen condiciones adicionales por vía de decreto donde se estaría violando un precepto constitucional.

Es así como 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, como lo podemos observar en la ley 1562 donde ya se maneja un concepto más técnico referente al concepto enfermedad laboral quedando definida como: la 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 ejercer sus actividades laborales.

El Gobierno Nacional, a través de su legislación determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no este plasmada 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 reconocidos los diferentes conceptos que se manejan en los distintos niveles de protección social y riesgos profesionales, nos 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 queda claro en cuestiones de seguridad y protección empresarial, es que se encuentran en vigencia 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.

Esto permite realizar un análisis a las posibles fallas, y de esta manera buscar correctivos para ayudar a la disminución de dicho fenómeno que es evidente en la actualidad y al cual no se le ha dado la importancia que merece.

Es así como se identifica que en el Ejército Nacional en todos los niveles del mando, la gestión del riesgo laboral es considerada secundaria, 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. Evidenciando que dejan 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.

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 observar un alto porcentaje de eventos antrópicos fuera del conflicto armado de grandes consecuencias como lo observamos a continuación:

Estadísticas Dirección de Preservación e Integridad del Ejército

Podemos evidenciar que durante el año 2013 el Ejército reportó 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.

Con lo anterior se logra 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 optimizar el desempeño de la fuerza.

Tabla No 1

NOVEDADES EJERCITO AÑO 2013						
UNIDAD	HEC	HFC	MEC	MFC	DES	Total general
Total General	833	876	293	345	3	2351

Fuente: (Dirección de Preservación del Ejército, 2014)

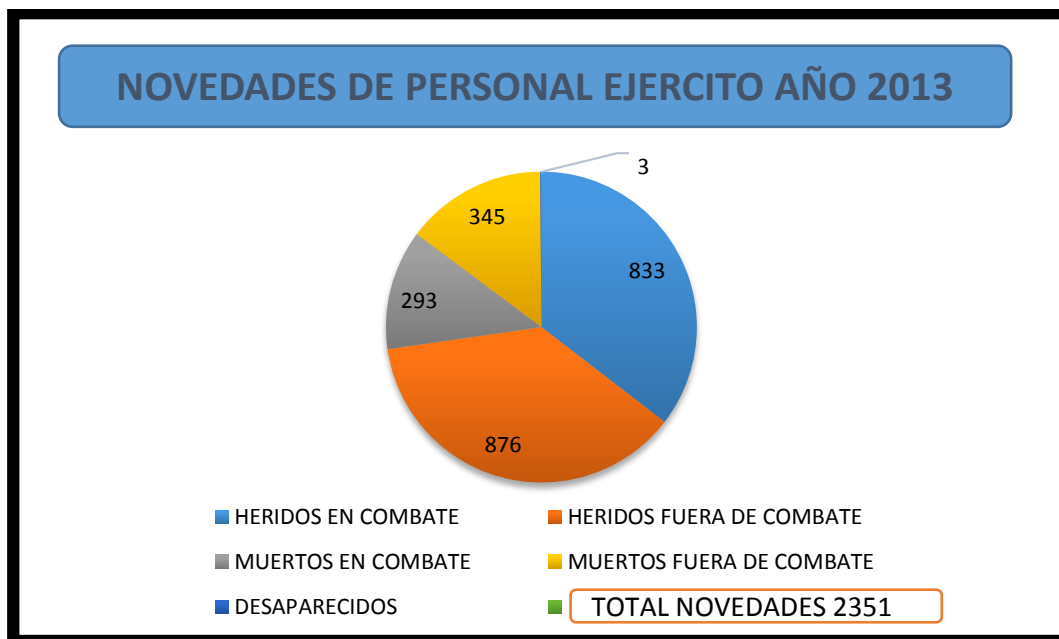


Figura No 1. Novedades de Personal Ejercito 2013.

**Fuente:** (Ejercito Nacional de Colombia, 2014)

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.

Accidentes 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 el incorrecto uso 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 ocasionadas 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.

Es así como encontraremos en los Anexos No. 1 y No. 2 representación tabular y gráfica de lo enunciado.

Una vez observadas las estadísticas anteriormente expuestas y aprovechando nuestra experiencia en la fuerza, realizaremos un análisis estructural donde identificaremos 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).

Tabla No 2

	1: CONTROL	2: CAPACITA	3: MANDO	4: ORGAN	5: OPORT	6: NORMAS	7: RECUR	8: GRADO	9: CONFI	10: ETICA	11: JURIS	12: PROTO	13: CONFLIC	14: APLICAR	15: METODO
1: CONTROL	0	1	3	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	3
2: CAPACITA	2	0	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2
3: MANDO	2	3	0	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
4: ORGAN	3	1	2	0	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1
5: OPORT	1	3	2	2	0	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
6: NORMAS	3	1	2	1	2	0	1	1	3	2	2	2	2	2	1
7: RECUR	2	1	2	1	2	2	0	2	1	2	2	2	3	2	3
8: GRADO	2	1	2	2	2	2	1	0	1	3	2	3	2	3	2
9: CONFI	2	2	3	2	2	2	2	2	0	2	1	1	2	1	2
10: ETICA	2	3	2	1	1	1	2	2	1	0	3	3	3	3	2
11: JURIS	2	2	1	2	1	3	1	1	2	2	0	3	2	2	3
12: PROTO	3	2	3	3	1	3	1	2	2	2	2	0	2	2	2
13: CONFLIC	1	2	2	3	1	1	2	1	3	2	3	3	0	2	3
14: APLICAR	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	0	2
15: METODO	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	0

© JIPSO RBT TA MIC MAC

La interpretación final de la estadística se describir de acuerdo con la (Figura No 2), 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:

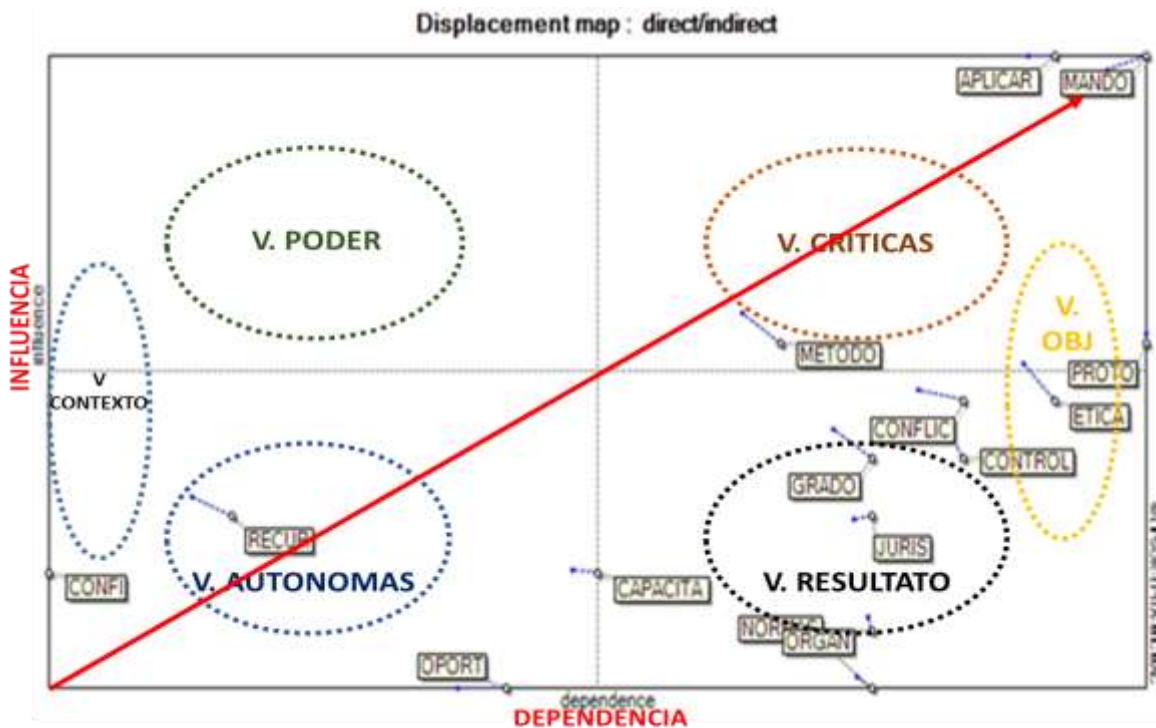


Figura No 2. Diagonal Estratégica.

**Variables Autónomas:** Permite evidenciar que ni 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, es en este caso el mando y la aplicación.

**Variables Objetivo:** Aprovechando la mediana motricidad de los protocolos establecidos, 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.

**Variables resultado:** es aquí donde se encuentran ubicadas la gran mayoría de 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

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 la 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.

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.

También se identificaron de manera puntual, cuáles fueron los factores que ocasionaron mayor afectación entre estos; 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.

Podemos 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, consideramos que el análisis estructural antes realizado nos coloca en contexto de la verdadera realidad de los riesgos laborales en la institución.

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.

## Referencias

- 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](file:///C:/Users/ALEX/Downloads/sentencia_c1155_2008-+inex+definicion+enfermedad+profesional.pdf)
- Ejercito Nacional de Colombia. (26 de Octubre de 2014). *Dirección de Preservación del Ejercito*. Recuperado el 25 de Marzo de 2014, de <http://www.ejercito.mil.co/index.php?idcategoria=318681>
- 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>
- 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](http://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](http://www.qmcasociados.com/prevencion_de_riesgos_laborales.html)
- Sánchez Iglesias, Á. L., Villalobos Cabrera, F., & Cirujano Gonzalez, A. (2007). *Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social*. Recuperado el 01 de 07 de 2014, de Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales:

<http://www.fremap.es/SiteCollectionDocuments/BuenasPracticasPrevencion/Libros/LIB.005.pdf>

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:**

Tabla No 3

HERIDOS Y MUERTOS FUERA DE COMBATE AÑO 2013												
CAUSAL	Accidente Aéreo	Accidente Arma Fuego	Acción Criminal	Accidente Transito	Auto Infringida	Mordedura Picadura	Quemados	Rayos O Natural	Seguridad Industrial Militar	Inmersión	Muerte Natural	TOTAL
HFC	14	157	104	284	66	10	26	22	193			876
MFC		37	89	77	55			14	12	17	44	345
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>194</b>	<b>193</b>	<b>361</b>	<b>121</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>205</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>1221</b>

Fuente: (Ejército Nacional de Colombia, 2014)

**HFC:** Heridos Fuera de Combate

**MFC:** Muertos Fuera de Combate

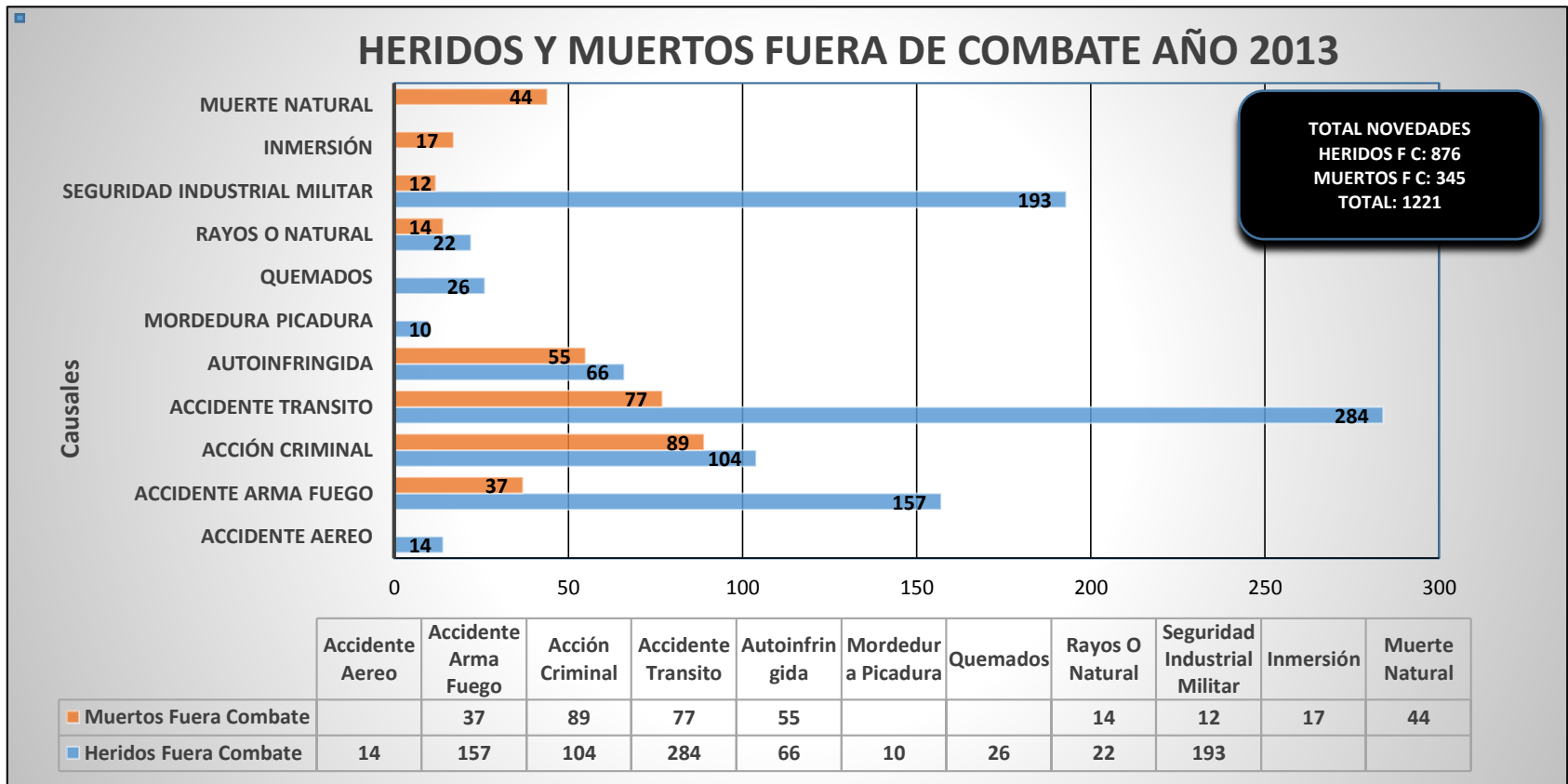


Figura No 3. Heridos y Muertos Fuera de Combate año 2013.

Fuente: (Ejercito Nacional de Colombia, 2014)

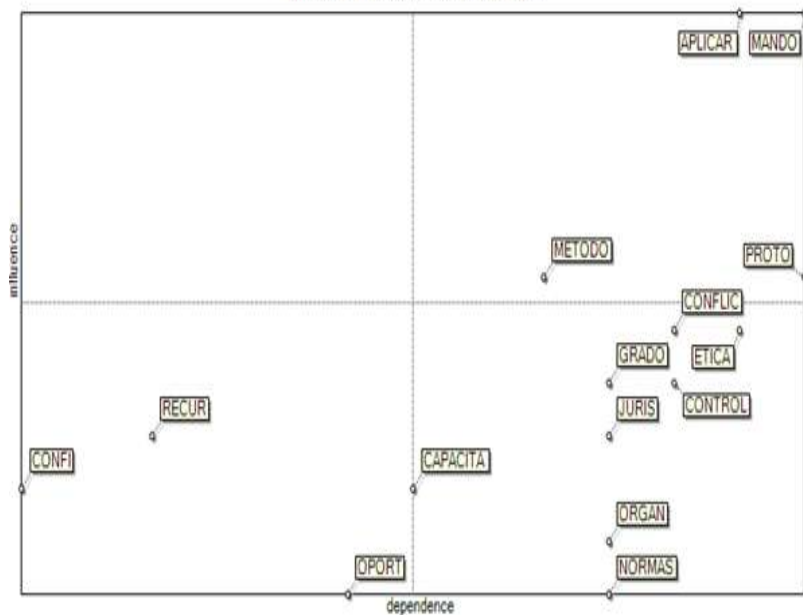
N°	LONG LABEL	SHORT LABEL	DESCRIPTION	THEME
1	Control Interno Ineficaz	CONTROL	El control interno dentro de la institucion se ha convertido en una dependencia que no ejerce sus funciones para lo que fue creada siendo ineficaz en el seguimiento en los planes de mejoramiento en prevencion y disminucion de riesgos fuera del conflicto armado.	JURIDICO
2	Falta de capacitacion y formacion	CAPACITA	La jefatura de educacion y doctrina del ejercito no posee capacitaciones para todos los niveles del mando que permitan orientar los riesgos laborales como prioridad para garantizar la aptitud psicofisica	DOCTRINA
3	Consientizacion de los mandos	MANDO	Los altos mandos emiten ordenes y sacrifican a sus hombres pensando solo en el cumplimiento de la mision constitucional sin darle importancia nesecaria a los riesgos laborales.	JERARQUIA
4	Falta de organizacion	ORGANIZA	La organizacion que actualmente maneja la institucion no es la adecuada, actualmente esta estructurada como salud ocupacional, que nesecita constantemente interactuar con otras dependencias alargando asi los procesos y actualizaciones en riesgos laborales, lo que hace indispensable crear una jefatura donde converjan todas las dependencias responsables de los riesgos laborales.	JERARQUIA
5	Oportunidades al personal Idoneo	OPORTUNI	Los mandos prefieren que todos sus hombres apliquen su conocimiento o idoneida en el campo de combate sin darles a sus hombres oportunidades que permitan ayudar en el cumplimiento de los objetivos institucionales desde otros campos , dejando el emprendimiento y las nuevas ideas fuera del contexto.	TALENTO HUMANO
6	Desconocimiento de las Normas	NORMAS	La falta de politicas claras y no divulgacion de las normas existentes , hacen que los intergrantes de la institucion o encargados de los riesgos laborales no elaboren protocolos efectivos que concienticen a todos los miembros para prevenir	JURIDICO



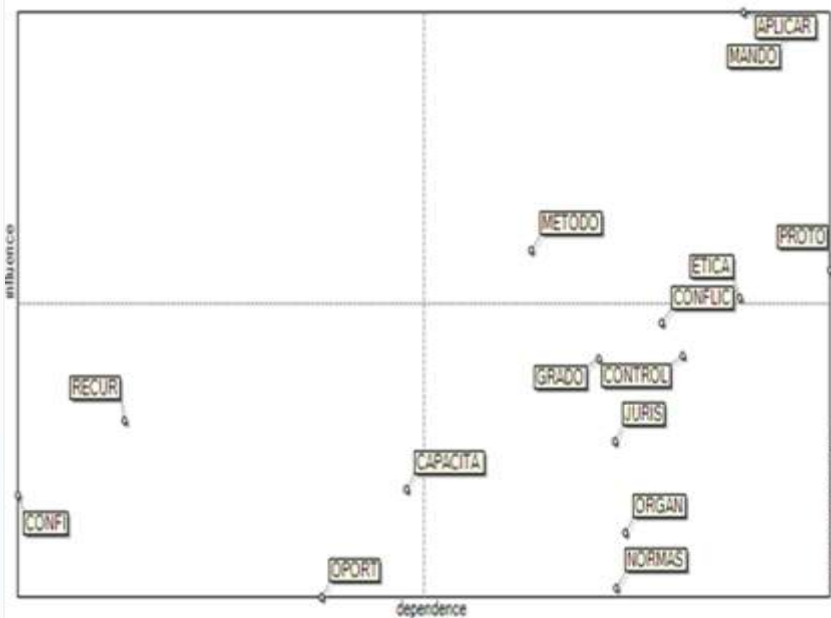
N°	LONG LABEL	SHORT LABEL	DESCRIPTION	THEME
			y disminuir los resgos antropicos fuera del conflicto armado.	
7	Falta de Recursos	RECURSOS	La falta de recursos a la prevencion y disminucion de los riesgos laborales no es suficiente, ya que se deben incentivar programas de publicidad al interior de las unidades militares y diseñar elementos materiales que obstruyan los eventos antropicos fuera del conflicto armado.	JURIDICO
8	Los responsables de los RL no son acordes con su grado.	GRADO	Desafortunadamente el personal asignado para cumplir la responsabilidad de prevencion de los riesgos laborales no es la mas apropiada, pues en muchas ocasiones no ostentan el grado suficiente qe le permita cumplir con sus funciones.	JERARQUIA
9	Falta Confianza en el posconflicto	CONFIANZA	Los atos mandos no confian de manera contundente en la paz, lo cual no les permite hacer un analisis efectivo de la importancia de los riesgos laborales fuera del conflicto armado sin conflicto armado.	JURIDICO
10	Etica y Moral de los Miembros del Ejercito	ETICA	La falta de profesionalismo de muchos de los miembros de la institucion hace que pierdan sus valores como seres humanos, donde conociendo el riesgo y pudiendole evitar no lo hacen pensando en beneficios economicos por las consecuencias.	DOCTRINA
11	Falta Jurisprudencia	JURIS	La jurisprudencia existente ha estado enfocada a reconocer los derechos de los intergrantes de la fuerza pero no ha sido contundente en la prevencion y la importancia que el ejercito debe dar a los riesgos laborales	JURIDICO
12	Efectividad en los protocolos	PROTOCO	Continuamente el ejercito crea los mecanismos para prevenir eventos antropicos que caucen daño en la salud mental y fisica de los intergrantes, pero no se siguen los protocolos establecidos para cumplir dichos mecanismos.	DOCTRINA
13	Conflicto armado	CONFLIC	Gran parte de los eventos antropicos originados fuera del conflicto amado que ponen en riesgo la salud de los miembros es precisamente el afan de cumplir con la mision costitucional	JURIDICO

N°	LONG LABEL	SHORT LABEL	DESCRIPTION	THEME
			como prioridad.	
14	Aplicar medidas disciplinarias	APLICAR	El seguimiento de las causas y búsqueda de responsables que permitan aclarar las razones reales por las que se origino el evento, se convierten en segundo plano para aquellos que deben ser garantes de las investigaciones disciplinarias.	JURIDICO
15	Implementacion Metodos tecnologicos	METODO	La innovacion tecnologica permite hoy en dia crear herramientas que generen confianza en los altos mandos, para suprimir actividades fuera del conflicto armado que son de gran riesgo para la salud fisica y mental.	DOCTRINA

Direct influence/dependence map



Indirect influence/dependence map



RANK	ETIQUETA	INFLUENCIA DIRECTA	ETIQUETA	DEPENDENCIA DIRECTA	ETIQUETA	INFLUENCIA INDIRECTA	ETIQUETA	DEPENDENCIA INDIRECTA
1	MANDO	827	MANDO	756	APLICAR	809	PROTO	759
2	APLICAR	827	PROTO	756	MANDO	802	MANDO	745
3	PROTO	709	ETICA	53p	METODO	712	APLICAR	730
4	METODO	709	APLICAR	53p	PROTO	704	ETICA	729
5	ETICA	685	CONTROL	709	ETICA	693	CONTROL	709
6	CONFLIC	685	CONFLIC	709	CONFLIC	683	CONFLIC	702
7	CONTROL	36T	ÓRGANO	685	CONTROL	670	ÓRGANO	690
8	GRADO	661	NORMAS	685	GRADO	668	NORMAS	687
9	SE REPITEN	638	GRADO	685	SE REPITEN	643	JURIS	687
10	JURIS	638	JURIS	685	JURIS	635	GRADO	681
11	CAPACITA	614	METODO	661	CAPACITA	615	METODO	659
12	CONFI	614	CAPACITA	614	CONFI	613	CAPACITA	617
13	ÓRGANO	591	OPORT	591	ÓRGANO	598	OPORT	588
14	OPORT	567	SE REPITEN	520	NORMAS	575	SE REPITEN	522
15	NORMAS	567	CONFI	472	OPORT	572	CONFI	487

RANK	ETIQUETA	POSIBLES INFLUENCIAS DIRECTAS	ETIQUETA	POTENCIAL DEPENDENCIA DIRECTA	ETIQUETA	POTENCIAL INFLUENCIA INDIRECTA	ETIQUETA	POTENCIAL DEPENDENCIA DIRECTA
1	MANDO	827	MANDO	756	APLICAR	809	PROTO	759
2	APLICAR	827	PROTO	756	MANDO	802	MANDO	745
3	PROTO	709	ETICA	732	METODO	712	APLICAR	730
4	METODO	709	APLICAR	732	PROTO	704	ETICA	729
5	ETICA	685	CONTROL	709	ETICA	693	CONTROL	709

RANK	ETIQUETA	POSIBLES INFLUENCIAS DIRECTAS	ETIQUETA	POTENCIAL DEPENDENCIA DIRECTA	ETIQUETA	POTENCIAL INFLUENCIA INDIRECTA	ETIQUETA	POTENCIAL DEPENDENCIA DIRECTA
6	CONFLIC	685	CONFLIC	709	CONFLIC	683	CONFLIC	702
7	CONTROL	661	ÓRGANO	685	CONTROL	670	ÓRGANO	690
8	GRADO	661	NORMAS	685	GRADO	668	NORMAS	687
9	SE REPITEN	638	GRADO	685	SE REPITEN	643	JURIS	687
10	JURIS	638	JURIS	685	JURIS	635	GRADO	681
11	CAPACITA	614	METODO	661	CAPACITA	615	METODO	659
12	CONFI	614	CAPACITA	614	CONFI	613	CAPACITA	617
13	ÓRGANO	591	OPORT	591	ÓRGANO	598	OPORT	588
14	OPORT	567	SE REPITEN	520	NORMAS	575	SE REPITEN	522
15	NORMAS	567	CONFI	472	OPORT	572	CONFI	487