

Riesgos laborales en las obras de construcción

Laura Constansa Vega Garzón

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
D7302354: PROGRAMA DE INGENIERÍA CIVIL**

Tutor: Ingeniero M.Sc. Cesar Augusto López Quintero

05/10/2022

Planteamiento del problema

Debido a los altos reportes de accidentalidad laboral en el país, la construcción se ubica como uno de los campos que más riesgo laboral registra, situación que despierta el interés y la necesidad empresarial para hacer frente a una problemática, donde la capacitación y el suministro de herramientas de protección no logran la disminución considerable en los indicadores. Por consiguiente, las empresas se han concentrado en mejorar la calidad de la vida laboral en varios aspectos, mediante la aplicación de principios de ergonomía, orden en el tiempo de trabajo, organización de las tareas y de las condiciones de trabajo en general, todos estos esfuerzos para alcanzar el objetivo general de minimizar los accidentes y las enfermedades laborales.

Es evidente que, dentro de un campo tan dinámico, las políticas empresariales encaminadas a mejorar las condiciones laborales que estimulen la productividad resultan determinantes dentro de un área tan significativa del ámbito laboral, por ello es importante definir sí. ¿Es suficiente la sola implementación legal del sistema de riesgos laborales en el área de la construcción para eliminar los accidentes laborales en el gremio?

Justificación

A través del análisis documental existente y el estudio de indicadores referentes a los percances laborales en el área de la construcción, se pretende evidenciar si la implementación del sistema de riesgos laborales es suficiente, en relación a la disminución significativa de accidentes laborales dentro del territorio nacional; en contraparte se examina el panorama de los nuevos mecanismos de prevención, los hábitos y el componente cultural de los trabajadores del sector, como determinantes en la mejora de las prácticas profesionales y la disminución de los accidentes en obras de construcción.

Se evidencia también con la verificación de las causas entre estas las condiciones y actos inseguros, con métodos de trabajo y procedimientos para mantener las medidas de prevención y realización de mejoras, las empresas están en la obligación de desarrollar programas permanentemente para favorecer a los trabajadores, dichos programas deben ser acordes con las características y necesidades del sector de la construcción.

Objetivo general

Evaluar la efectividad en la implementación del sistema de riesgos laborales, con relación a la disminución de los indicadores de accidentalidad laboral, dentro del gremio de la construcción en la sociedad colombiana, mediante el análisis documental y el fortalecimiento de conceptos, como argumentos de la validez en las políticas empresariales en la continua mejora en el sistema de seguridad laboral, llegando a las razones por las que los indicadores no bajan con respecto a los riesgos laborales en la construcción.

Marco referencial

El estado colombiano en su marco político, proclamado en la constitución de 1991, se establece como un estado social de derecho, y es a partir de esta premisa donde resulta evidente la responsabilidad directa en su actuar en aras de establecer la seguridad y el bienestar de los ciudadanos; por ello es claro que el proteger, prevenir y mejorar las condiciones desde el tema particular de la seguridad y la salud en el trabajo, se ejerce como pilar determinante partir de los derechos sociales.

Como estandarte de esa visión es que se instaura el Sistema General de Riesgos Laborales, donde se coordinan normas y procedimientos que protegen y previenen al trabajador con relación a los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, como se identifica en su objetivo.

“Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo estableciendo indicadores, metas y planes para la medicina preventiva y del trabajo, seguridad e higiene industrial para mejorando las condiciones laborales, la salud en el trabajo, el medio ambiente de trabajo, el bienestar social, físico y mental de los contratistas, pasantes y servidores.

Intervenir, valorar e identificar los factores de riesgo y su causa asociada al trabajo de los contratistas, pasantes y servidores, para prevenir los daños a la salud, originario de los factores de riesgo que están en sus áreas de trabajo.

Fomentar los Estilos de Trabajo Saludable y Vida Sana para mejorar las condiciones de salud y trabajo de los trabajadores y controlar las pérdidas.

Asegurar la calidad de las actividades de ergonomía, higiene y seguridad del trabajo desarrolladas por Función Pública, garantizando control en las condiciones de riesgo que causan lesiones laborales” (Proceso Gestión del Talento Humano,2019).

Sin embargo, y a pesar del compromiso conjunto entre entes privados y públicos, la cobertura del sistema no elimina totalmente los sucesos ni controla totalmente la frecuencia de los accidentes y las enfermedades de origen laboral.

Dentro de las regulaciones normativas que se han dispuesto, se aborda el sistema general de riesgo laborales, ley 1562 de 2012, donde cabe destacar el cambio de su nombre, de sistema general de riesgos profesionales, por sistema general de riesgos laborales; allí también se modifica la designación de enfermedad profesional por enfermedad laboral. con relación a la salud ocupacional ahora se llama seguridad y salud en el trabajo” (Rodríguez, 2017). Dichos cambios se estructuran en la búsqueda de lograr mejores resultados a partir de la identificación y el apropiamiento.

“El artículo 1° de la ley 1562 de 2012 del sistema general de riesgos define así: es un conjunto de entidades privadas y públicas, procedimientos y normas que están dedicados a preservar y atender a los trabajadores de las enfermedades y o accidentes que les puedan ocurrir como consecuencia u ocasión del trabajo que desarrollan.” (Rodríguez Mesa, Rafael, 2017)

Esto permite percibir es que existe una especial atención por parte del estado para proteger, acompañar y prevenir accidentes en el ámbito laboral, tratando así entonces, de dar seguridad al empleado a la hora de desempeñar su trabajo. Sin embargo, como se menciona anteriormente también se establecen las definiciones puntuales para el sistema, por ello es necesario para entrar en contexto traer a colación dichos enunciados.

“Accidente de trabajo: es un acontecimiento repentino que sea causado o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, psiquiátrica o funcional, le cause invalidez o la muerte. (...) También se considera accidente de trabajo cuando durante la ejecución de órdenes del empleador este afuera del lugar de trabajo en jornada de trabajo. (...) En consideración también se encuentra si ocurre un accidente en la movilización de los trabajadores desde su vivienda a lugar de trabajo o, al contrario, siempre que el transporte lo proporcione el empleador. (...) Cuando se ejerzan funciones sindicales o si se encuentra en actividades recreativas, culturales o deportivas en representación de la empresa también serán considerados” (Seguros Bolívar. S.f)

Estadísticas de riesgos laborales en Colombia

Es necesario resaltar que la prevención en riesgos laborales es fundamental, efectivamente en cualquier sector es valioso tener este tipo de normas, sin embargo, en el sector de la construcción resulta aún más importante, ya que la exposición a los constantes riesgos es aún más alta.

Según el ministerio de trabajo para el año 2016, en el territorio colombiano se reportaron 7 accidentes laborales, por cada 100 empleados. Donde los gremios con mayor participación fueron el sector agricultura, explotación de minas y canteras, construcción y la industria manufacturera.

Dichas cifras permiten crear un panorama general, con relación a la efectividad del sistema, razón por la cual se generar nuevos enfoques y políticas que permitan un acercamiento directo. El ministerio de trabajo pensando en reducir las cifras de accidentes laborales se

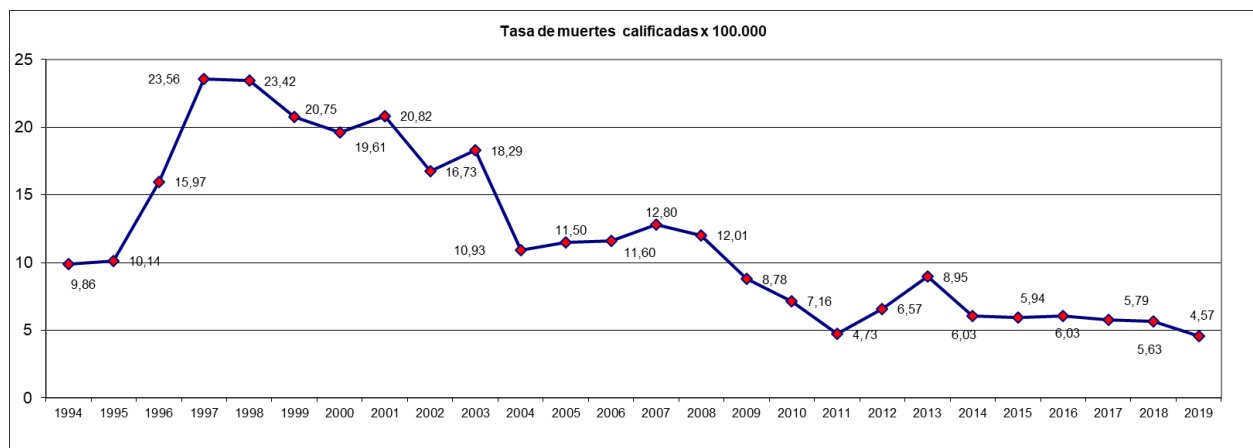
inmiscuyo en la elaboración de una Guía técnica para implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector.

Según el director de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, Bernardo Ordoñez Sánchez, citado por el empleo; 2017. "... el objetivo es identificar valorar y evaluar los peligros, los riesgos y establecer los correspondientes controles, a través de la mejora continua del Sistema, que facilite vigilar las eventualidades que puedan afectar la salud y seguridad en el trabajo".

Es posible entonces reconocer que el gobierno, efectivamente está enfocando sus esfuerzos en mitigar los indicadores, pues tener al gremio de la construcción en unos de los sectores que más aporta a esta cifra no es gratuito, ya que, cada una de las labores que se desarrollan en este campo exponen a las personas implicadas en un inminente riesgo; ahora bien, es necesario aclarar que así se cumplan con todos los protocolos y uso de las herramientas de protección resulta imposible llegar a un mínimo de siniestros, y aunque si bien es cierto que con una vida que se salve se obtiene es un resultado positivo, el ideal es la mitigación completa, lo cual hará que los esfuerzos valgan la pena.

Al analizar los datos disponibles, en relación a los indicadores de tasa de muerte por accidentalidad laboral dentro del territorio colombiano, es posible evidenciar el comportamiento de los registros en las décadas anteriores; la gráfica 1 permite realizar un análisis cuantitativo en relación a la implementación del sistema general y la realidad presente en ese momento, de esta forma es evidente como el sistema mitiga los casos de accidentalidad, sin embargo es importante resaltar, que el punto determinante en el análisis se establece en el periodo donde la disminución decrece en el periodo de 2012 llegando incluso a un aumento significativo en el 2013, momento donde se implementa el sistema, para después estabilizarse en un estancamiento aparente; comportamiento que permite entrever como el gremio, basado en un manual de riesgos

con algunas reformas superficiales que se enfocan demasiado en el papel y no en llegar directamente al sitio de trabajo, carece de mecanismos para probar si el tema está en el control que se ejerce a la hora de ejecutar las labores, el reglamento indica de manera específica como se debe llevar a cabo las actividades de riesgo y por parte de la empresa se hace entrega de los equipos de protección entonces se debe evaluar hasta qué punto se tiene una persona encargada de hacer que todo lo escrito se cumpla en la realidad y si las empresas invierten recursos en este cargo de control por lo que entonces sí que esta persona tenga la convicción de lo que implica cumplir estas normas.



Grafica 1. Tasa de muertes clasificadas

Fuente: DANE, Administradoras de Riesgos Laborales y Subdirección de Riesgos *Laborales*.

Según el informe del DANE, al 2019 se registra una disminución en un 50% de las muertes por accidente laboral en un periodo de 25 años, pasando de un marden 9.86 a 4.57 por cada 100.000 trabajadores; no obstante, dicho margen de disminución no es constante, por el contrario, se evidencia que en el periodo más reciente la disminución es mínima y adicional no es persistente. Razón por la cual, es posible argumentar que no esta siendo bien aplicado el sistema de riesgos laborales o se presentan falencias que no permiten su óptimo resultado, no sería

prudente concluir que se debe cambiar completamente el Sistema General de Riesgos

Profesionales pero si que se debe revisar y hacer un trabajo de campo que permita encontrar las fallas que tiene y subsanar para mejorar dichas estadísticas.

| SECTOR ECONOMICO | Nro empresas afiliados SGRL | % | Nro trabajadores dependiente afiliados SGRL | Nro trabajadores independientes afiliados SGRL | Nro estudiantes afiliados SGRL | Total Afiliados | % | Nro presuntos Accidentes de Trabajo | Nro Accidentes de Trabajo sucedidos | Tasa de Accidentes x 100 |
|---|-----------------------------|----------------|---|--|--------------------------------|-------------------|----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| Administración Pública y Defensa | 7.007 | 0,76% | 438.587 | 173.766 | 51.503 | 588.741 | 5,68% | 14.229 | 10.182 | 1,73 |
| Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura | 48.130 | 4,60% | 380.397 | 22.584 | 702 | 389.300 | 3,75% | 56.508 | 54.249 | 13,94 |
| Comercio | 174.673 | 18,01% | 1.232.621 | 29.456 | 2.116 | 1.293.488 | 12,47% | 48.732 | 43.174 | 3,34 |
| Construcción | 107.778 | 11,47% | 825.356 | 29.889 | 839 | 926.395 | 8,93% | 63.141 | 56.795 | 6,13 |
| Educación | 15.839 | 1,72% | 380.986 | 38.422 | 97.370 | 558.966 | 5,30% | 6.253 | 5.430 | 0,97 |
| Electrico, gas y agua | 1.963 | 0,21% | 32.705 | 3.884 | 402 | 34.141 | 0,33% | 2.900 | 2.503 | 7,33 |
| Financiero | 13.553 | 1,46% | 333.911 | 18.571 | 1.979 | 354.269 | 3,42% | 4.023 | 3.321 | 0,94 |
| Hoteles y restaurantes | 39.059 | 4,01% | 227.581 | 4.058 | 607 | 295.394 | 2,85% | 12.113 | 11.213 | 3,80 |
| Industria Manufacturera | 81.751 | 8,65% | 1.093.833 | 21.420 | 3.247 | 1.149.148 | 11,08% | 83.739 | 76.687 | 6,67 |
| Inmobiliario | 165.738 | 17,22% | 2.242.721 | 96.113 | 8.756 | 2.432.184 | 23,45% | 88.140 | 75.294 | 3,10 |
| Minas y canteras | 6.750 | 0,72% | 138.707 | 3.097 | 175 | 155.117 | 1,50% | 16.102 | 15.316 | 9,87 |
| Organos Extraterritoriales | 39 | 0,00% | 1.334 | 935 | 9 | 2.230 | 0,02% | 50 | 41 | 1,84 |
| Pesca | 762 | 0,08% | 5.982 | 153 | 19 | 6.161 | 0,06% | 432 | 378 | 6,14 |
| Servicio Doméstico | 174.283 | 18,30% | 117.386 | 1.060 | 30 | 122.970 | 1,19% | 2.218 | 2.065 | 1,68 |
| Servicios comunitarios, sociales y personales | 38.525 | 4,01% | 354.175 | 137.606 | 4.468 | 440.081 | 4,24% | 17.455 | 15.347 | 3,49 |
| Servicios sociales y de salud | 33.412 | 3,51% | 531.550 | 187.484 | 21.406 | 678.846 | 6,54% | 52.534 | 41.935 | 6,18 |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones | 49.851 | 5,26% | 847.956 | 91.180 | 1.359 | 946.201 | 9,12% | 39.889 | 35.584 | 3,76 |
| Total general | 959.122 | 100,00% | 9.185.788 | 859.698 | 194.987 | 10.373.632 | 100,00% | 508.458 | 449.514 | 4,33 |

| | Nro presuntas Enfermedad Laboral | Nro Enfermedad Laboral sucedidas | Tasa de Enfermedades x 100.000 | Nro muertes reportadas presuntas Accidentes de Trabajo | Nro muertes reportadas presuntas Enfermedad Laboral | Nro muerte sreportadas Accidentes de Trabajo calificados | Nro muertes Enfermedad Laboral calificados | Nro Total muertes calificados | Tasa de Muertes x 100.000 | Nro nuevas pensiones invalidez AT | Nro nuevas pensiones invalidez EL | Nro IPP AT | Nro IPP EL |
|----------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|--|---|--|--|-------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------|--------------|
| 3 | 4.234 | 967 | 164,25 | 47 | 5 | 17 | 3 | 20 | 3,40 | 14 | 1 | 260 | 338 |
| 4 | 1.974 | 792 | 203,44 | 69 | 0 | 28 | 0 | 28 | 7,19 | 38 | 1 | 736 | 712 |
| 4 | 13.859 | 1.314 | 101,59 | 70 | 7 | 22 | 0 | 22 | 1,70 | 36 | 4 | 760 | 405 |
| 4 | 6.362 | 381 | 41,13 | 104 | 5 | 58 | 1 | 59 | 6,37 | 73 | 4 | 1.345 | 90 |
| 7 | 2.825 | 513 | 91,78 | 8 | 2 | 9 | 0 | 9 | 1,61 | 3 | 0 | 105 | 115 |
| 3 | 180 | 24 | 70,30 | 10 | 0 | 5 | 0 | 5 | 14,65 | 0 | 0 | 49 | 23 |
| 4 | 3.842 | 399 | 112,63 | 5 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0,28 | 3 | 1 | 108 | 97 |
| 0 | 2.617 | 412 | 139,47 | 9 | 1 | 4 | 0 | 4 | 1,35 | 3 | 1 | 154 | 179 |
| 7 | 15.170 | 2.288 | 199,10 | 90 | 13 | 38 | 13 | 51 | 4,44 | 65 | 14 | 1.765 | 1.589 |
| 0 | 27.345 | 5.397 | 221,90 | 183 | 22 | 57 | 2 | 59 | 2,43 | 51 | 11 | 1.486 | 621 |
| 7 | 1.144 | 305 | 196,63 | 118 | 4 | 70 | 0 | 70 | 45,13 | 39 | 14 | 373 | 226 |
| 4 | 43 | 0 | 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 4 | 17 | 1 | 16,23 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 16,23 | 0 | 0 | 7 | 0 |
| 8 | 1.015 | 84 | 68,31 | 9 | 1 | 5 | 0 | 5 | 4,07 | 3 | 1 | 61 | 15 |
| 9 | 4.433 | 779 | 177,01 | 22 | 4 | 11 | 1 | 12 | 2,73 | 13 | 0 | 267 | 109 |
| 8 | 94.672 | 35.524 | 5.233,00 | 25 | 159 | 1 | 57 | 58 | 8,54 | 4 | 5 | 261 | 288 |
| 6 | 11.380 | 1.509 | 159,48 | 136 | 28 | 68 | 5 | 73 | 7,72 | 57 | 3 | 885 | 292 |
| 3 | 191.112 | 50.689 | 488,63 | 907 | 252 | 394 | 83 | 477 | 4,60 | 402 | 60 | 8.622 | 5.100 |

Grafica 2. Indicadores

fuelle: Minsalud

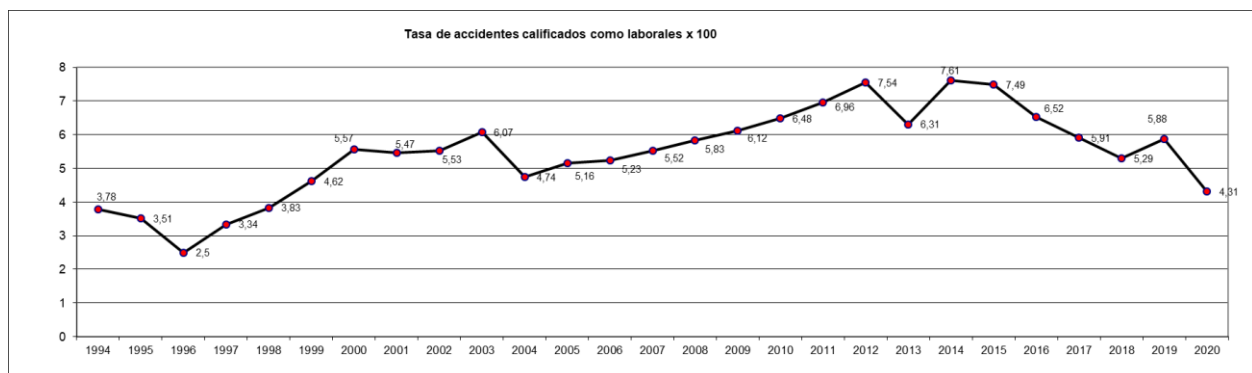
El ministerio de salud para octubre del 2021, publica los indicadores presentes en la gráfica 2, en los que es posible resaltar como el sector de la construcción está en las 4 áreas en las que más empresas afiliadas a la seguridad general de riesgos profesionales, no obstante de forma individual registra uno de los más bajos índices en relación a los afiliados, es el tercer sector con más accidentes de trabajo registrados y de la misma forma en los mayores reportes de muertes en accidentes de trabajo y en nuevas pensiones de invalidez por accidentes de trabajo.

A partir de estos argumentos se genera una nueva preocupación, y es porque no están afiliados en su totalidad todos los trabajadores, esto es algo en lo que el gobierno necesita comprometerse, interesarse y enfocarse en si el error está en la forma de afiliación, la facilidad para acceder a estos riesgos o si el valor es acorde para cualquier trabajador independiente de sus recursos y obligaciones.

Por otro lado, es necesario analizar otra serie de indicadores no solo las muertes pues el sistema de riesgos laborales se encuentra facultado para abarcar un amplio panorama con relación al bienestar del empleado, como lo menciona el ministerio de salud y protección social y trabajo, citado por el DANE.

“En el Sistema General de Riesgos Laborales, para las personas afiliadas al sistema, se definieron tres indicadores, enfermedad laboral, tasas de accidentalidad, y mortalidad, dichos indicadores buscan medir el impacto de las actividades de prevención y promoción que se efectúan en las empresas, y las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL, que acatan a políticas dadas por el Gobierno Nacional (Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo)”. (DANE,2021).

De esta forma, al revisar el reporte de accidentes en el trabajo, es importante analizar el índice de accidentes donde el trabajador no pierde la vida, pero si la calidad de la misma al presentar consecuencias físicas, fisiológicas y emocionales; el DANE, en la gráfica 3, permite revisar este parámetro, donde se evidencia un aumento a lo largo de los últimos 25 años con una disminución considerable en la última década, resultado que marca un contraste en comparación a la gráfica 2 referente a las muertes, pues en relación a los accidentes se evidencia una disminución considerable. Esta situación resulta confusa desde el aspecto cuantitativo, pues se ha logrado disminuir los accidentes laborales, pero los resultados letales han aumentado, relación que resulta alarmante ya que se habla de la vida de trabajadores, de la protección de un derecho fundamental, es aquí donde resalta la importancia del análisis particular en la ejecución de la norma a fin de determinar dónde se establece el problema.



Gráfica 3. Tasa de accidentes calificados como laborales

Fuente: DANE, Administradoras de Riesgos Laborales y Subdirección de Riesgos Laborales.

A través del análisis presentado, es posible afirmar que uno de los factores determinantes en la problemática radica en la confianza del trabajador, donde argumentos como la experiencia y el tiempo de desarrollo de la actividad, son barreras que generan que el uso de las herramientas de trabajo sea por obligación mas no por convicción, los trabajadores ven la norma y sus condiciones como algo que les impide estar más cómodos e incluso que los limita en su actuar;

el uso de gafas industriales, caretas, guantes, botas, adecuada postura del overol, cinturilla, adecuadas posiciones, arnés, entre otros. Se convierten en obstáculos para el desarrollo de la actividad desde su percepción.

Dentro del análisis propuesto, resulta necesario traer a colación las definiciones aportadas por el Sistema General de Riesgos Laborales, pues de allí se desprende la Concepción particular de las consecuencias que son materia de discusión.

“Enfermedad laboral: Las enfermedades laborales son definidas en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012 define que la enfermedad laboral es aquella que es adquirida como resultado de la exposición a factores de riesgo propio a la actividad laboral en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (Seguros bolívar,2021)

Las enfermedades consideradas como laborales son determinadas periódicamente por el gobierno nacional, teniendo en cuenta que en ocasiones se presentan enfermedades que no se contemplaron en la tabla de riesgos pero que es posible demostrar su causalidad procedente de la actividad laboral y se reconocerá de conformidad a la ley vigente.

El concepto de riesgo laboral abarca una amplia gama, y es importante resaltar que la mejor forma de atenuar un riesgo es conocerlo, cuando se ejecuta por largas temporadas una actividad, los peligros se vuelven rutina o costumbre y un accidente ocurre generalmente cuando se deja de tener conciencia de la presencia de los riesgos, ahí es cuando el reconocimiento de esas situaciones permite tomar medidas que reduzca cualquier tipo de consecuencias, ante este parámetro el sistema aporta lo siguiente:

“Según el decreto 1477 de 2014 del ministerio de trabajo se identifican los siguientes factores de riesgo ocupacional, ergonómicos, biológicos, agentes físicos, químicos y psicosociales.

Factores de riesgos químicos se dan por exposición en el trabajo a polvos, humos, gases y vapores entre otros.

Factores de riesgos físicos ocurren por exposición en el trabajo a vibración, ruido, temperaturas extremas, iluminación deficiente, etc.

Factores biológicos se dan por exposición en el trabajo a parásitos, hongos, virus, bacterias, entre otros.

Factores psicosociales se da áreas como el contenido de la tarea asignada, las relaciones humanas, carga en el trabajo mental, etc.

Factores ergonómicos se da por exposición en el trabajo a malas posturas, movimientos repetitivos, esfuerzos, mala manipulación de cargas, etc.

En la industria de construcción los riesgos laborales tienen cada vez más importancia, ya que promover estas prácticas se ve reflejado en la disminución de accidentes de trabajo y brinda más productividad en las empresas. Promover el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo además es un requisito normativo que depende mucho del tipo de gestión de las empresas que se lidera a partir de procesos gerenciales ya que estos son ejemplo de compromiso. Los principales riesgos laborales para los trabajadores del sector de construcción son: las caídas, la caída de objetos o derrumbes, riesgo eléctrico, trabajo en alturas y vuelco de maquinaria.

Existen diferentes características y situaciones directas de riesgo, en el sector de la construcción entre otras por su considerable variedad de tareas.

Los proyectos en la construcción se desarrollan en diferentes fases como cimentación, movimiento de tierras, la fase estructural, cerramientos, cubiertas, acabados e instalaciones; todas estas presentan diferentes niveles de riesgos, donde el personal se ve expuesto a diferentes componentes químicos, caídas, problemas eléctricos, incendios, manejo de carga, malas posturas, golpes, entre otras (Decreto 1477, 2014)

Para hacer frente a los altos índices de accidentes o enfermedades de trabajo la legislación inspecciona periódicamente la implantación de planes y protocolos preventivos, por lo que las empresas se ven obligadas a proporcionar y exigir el uso de equipos de protección, así como capacitar el personal tanto para evitar como para atender un riesgo en el trabajo.

Este sistema se da con una evaluación inicial y una evaluación final en busca de fomentar la seguridad y salud en el trabajo, integrando todas las personas que trabajan en las diferentes áreas e identificando riesgos, siempre en aras de proteger la salud y estimular autocuidado, logrando así prevenir enfermedades laborales.

Es importante tener en cuenta que este sistema de gestión y seguridad en el trabajo esta creado para la prevención por lo que su enfoque es más dado a la capacitación, a la formación de una conciencia y al manejo del debido proceso, no busca bajar indicadores, o evitar consecuencias económicas sino salvar vidas.

Diseño metodológico

Estrategia de implementación: La empresa gestiona una evaluación inicial, que permita medir el cumplimiento del sistema de seguridad al mismo tiempo poder decidir y plantear los procedimientos para el mejoramiento continuo del SST.

Se sigue con un plan de trabajo, con prioridades y objetivos en un periodo anual detallando metas, actividades, personas a cargo, fechas de trabajo, como, quienes, cuando, donde o con qué y debe ser firmado por las partes implicadas.

Estudio de peligros y riesgos, en todas y cada uno de los puestos de trabajo, se maneja una matriz de peligro y evaluación de riesgos y una manual técnico Colombiano CGT 45. Se jerarquiza con un esquema así: Eliminación del peligro/riesgo. Control administrativo, Control en la ingeniería y equipos de protección personal.

Requisitos legales, es obligatorio acatar la legislación vigente de SST, estos se dan con normas constitucionales, convenios internacionales de la OIT, esto con cuenta con un procedimiento que garantizan el uso de nuevos requisitos y el detalle de cómo se dará cumplimiento y los periodos de revisión.

Prevención, preparación y respuesta ante cualquier tipo de emergencias esta se debe dar a todos los empleados sin importar sus condiciones de trabajo e incluir proveedores y visitantes.

Plan de evacuación y ayuda mutua, es importante que se dé con un plan establecido en pro de que los daños sean lo menor posible, teniendo incluidos brigadas de emergencia contra incendios, rescate, evacuación y primeros auxilios, estos deben tener la capacidad de rápida respuesta y pronta comunicación con los organismos de rescate necesarios.

Gestión del cambio, esto para determinar el impacto de las modificaciones internas y externas permitiendo tener las medidas de prevención y control incluyendo en la contratación para establecer disposiciones que permitan la supervisión del acatamiento de las normas de SST.

Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, dejando en el proceso etapas de registro, investigación, análisis con legislación vigente, esto permite organizar e identificar las falencias para prevenir y corregir buscando siempre mejoras en el SST, entregando las actas correspondientes a los organismos de control.

Auditoría interna, esta para inspeccionar indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral, este proceso debe ser anual y con un procedimiento establecido que determinan la frecuencia, alcance y método.

Revisión por la Dirección general, también se hace anualmente informando avances y sugerencias para el correcto funcionamiento del sistema. Se realiza un registro de la reunión con conclusiones y decisiones tomadas.

Recursos, es necesario mantener identificado el presupuesto que se dispone para el correcto funcionamiento del sistema de gestión. Recurso humano encargado de asesorar, ejecutar y corregir factores de riesgo. Recurso físico y tecnológico, la empresa debe contar con un lugar físico adecuado para dotación y capacitación con los elementos adecuados y necesarios para el desarrollo de estas. Recursos financieros, esta se hace de la mano con la aseguradora de riesgos laborales, ARL. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), encargado de analizar las causas de los riesgos, inspeccionar maquinas, equipos, operaciones proponiendo alternativas de control, vigilando las actividades y ambiente de trabajo.

Comité de convivencia laboral, diseña mecanismos para los riesgos psicosociales y prevenir los casos de acoso laboral Mediante Resolución No. 311 del 24 de abril de 2013 con procedimientos conciliatorios internos para conflictos de convivencia laboral.

Indicadores, que permiten medir procesos y resultados cualitativos y cuantitativos según corresponda, para controlar y mejorar el desarrollo del sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Da soporte para cumplir diferentes requerimientos legales, evitando multas considerables para la empresa.

La capacitación como prevención: (Beck, 1986; Douglas, 1996; Slovic, Fichtenstein y Fischhoff, 1979), estos son algunos autores que afirman que esto no garantiza que la población tenga la percepción adecuada sobre dichos riesgos.

“La formación en la empresa no es la solución a todos los retos de la prevención de riesgos, pero sí una buena técnica importante y necesaria, para desarrollar el clima preventivo (...) para aprender estos aspectos es necesario e importante una predisposición anticipada, desde aquí nace la formación entronca con el concepto de cultura preventiva. Desarrollar esta predisposición de cultura de seguridad, de la prevención, propone trabajar sobre actitudes, valores y comportamientos del conjunto de la sociedad y de sus colectivos y organizaciones con el fin de avanzar de manera permanente en la mejora de las condiciones laborales” (Cobos, David, Pérez, Itahisa y Reyes ,2011, p. 86).

En todo caso, la formación en prevención de riesgos laborales debe ser catalogado tanto por los empresarios, los técnicos y los trabajadores como tiempo productivo y necesario sin dejar de buscar que sea de una forma dinámica, corta y fácil de entender, para aumentar su efectividad.

Aplicación de medidas de protección y cultura en el trabajo: Para empresarios y trabajadores el hecho de usar elementos de protección entorpece su trabajo y hace que pierdan tiempo, por lo que justifican el no uso de dichos implementos, podemos tomar como ejemplo un técnico que día tras día debe luchar para que sus empleados usen el casco todo el tiempo, al igual que los guantes, las máscaras, las gafas y el arnés.

Elementos que a la vista no tiene mayor dificultad para su uso y al contrario podríamos decir que facilita el desempeño de múltiples actividades, pero es entonces donde pongo en duda que tan clara tiene la información de los riesgos a los que se exponen. Tal vez también se deba a un exceso de confianza y un tema de cultura en el trabajo.

Los hábitos, los valores, las costumbres, los comportamientos en el trabajo son producto de cada empresa, del cargo que se desempeña, brigadistas y del jefe directo. Todo esto puede aumentar o disminuir la prevención de riesgos y en conjunto es el significado de la cultura del trabajo afirma moreno:

“El proceso de trabajo de cada individuo y la posición que se ocupa en dicho proceso, viene determinada por la división social del trabajo que producen las relaciones sociales estas se hallan en la base no sólo de las condiciones materiales de existencia, sino que condicionan e impregnan todos los ámbitos de la vida: desde las opciones o estrategias matrimoniales y el tipo de relaciones intrafamiliares o de vecindad, hasta la forma de representarse el mundo y de expresar los sentimientos” (Moreno, Isidoro, 1991, p. 619).

Es en este punto que me atrevería afirmar que es desde la cultura donde debemos enfocar los mayores esfuerzos para lograr cambiar las estadísticas y que de modo consiente cada trabajador asuma su responsabilidad sobre la protección de sí mismo en el trabajo, claro siempre recibiendo la orientación y dotación del empleador, llegando a conseguir una protección en equipo, la cultura es la que determina con mayor influencia los hábitos de los colombianos en todos los aspectos de la vida.

Mala suerte o descuido: Es importante incluir un estudio sobre un comentario frecuente entre los trabajadores y es la suerte y el pensamiento de ellos frente a esta. Ya que en ese orden de ideas la pregunta sería hasta qué punto se puede evitar con las medidas y los equipos de protección si en la mayoría de los casos hablamos de accidentes laborales palabra que llevaría implícita la suerte y aunque que es claro que si entregan herramientas y medidas de protección por parte del empleador el accidente sería responsabilidad completamente del trabajador.

“Aunque no seamos supersticiosos, debemos reconocer que la suerte existe, ya que de ello depende nuestro éxito profesional. Diversas investigaciones nos recuerdan por qué deberíamos creer en ella.

Hay otra razón por la que la suerte es un tema tabú, y es que queremos vivir en una sociedad completamente meritocracia, en la que son nuestras acciones, y no los hados del destino, los que nos llevan al éxito o al fracaso. Si, como afirma la RAE, se trata del “encadenamiento de los sucesos, considerado como fortuito o casual”, podemos afirmar que el problema no se encuentra en que no exista un orden en el universo, sino que no podemos descifrarlo de forma consciente. Pero para científicos como Richard Wiseman, que pasó de ser mago a profesor de psicología en la Universidad de Hertfordshire, la

suerte no es, como se ha afirmado, es una interpretación a posteriori de nuestras acciones, sino una especie de profecía auto cumplida.” (Barnes, Hector,2015).

Tal vez este concepto genere un fuerte sentido de confianza al actuar logrando que se subestime el riesgo e ignorando peligros cotidianos en el trabajo.

En ocasiones resulta más fácil culpar al empleador o a la suerte de nuestra incapacidad para aceptar que uno mismo es quien puede evitar consecuencias nefastas en la vida laboral.

“En el año 2017, 10.237.739 trabajadores estuvieron afiliados a una Administradora de Riesgos Laborales. Durante este mismo año se presentaron un total de 660.110 accidentes de trabajo en Colombia, lo cual genera una tasa de accidentalidad del 6.45, lo que traduce que por cada 100 trabajadores hay 6.45 accidentes.

En el año 2012, con la publicación de la Ley 1562 de 2012, se promueve el cambio del Programa de salud ocupacional al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 1, establece:

“Programa de Salud Ocupacional: Este Sistema 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 auditoría 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”.

Revisando las cifras de accidentalidad, se puede generar decir que las nuevas normas que regulan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo están logrando su finalidad para lo que fueron creados: disminuir los accidentes de trabajo en Colombia” (SafetYA,2019).

En Colombia la cultura nos ubica en una posición difícil con respecto a las creencias de la suerte y de que “todo pasa por algo”, somos personas con sed de demostrar que podemos y que tenemos razón, con raíces bastante arraigadas y es en este aspecto donde encuentro las fallas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, pues este se enfoca en lo técnico y le falta una estrategia para que el trabajador lo reciba, lo entienda, y lo ponga en práctica, la norma no tiene en cuenta la forma como se debe llegar al empleado por esto considero que se debe hacer un consenso y así poder entender y tomar los correctivos necesarios para mejorar los resultados.

Resultados

A partir de los puntos anteriores lograr que los trabajadores adquieran este compromiso y la conciencia de las medidas preventivas es una tarea que recae directamente en las directivas de las empresas, si sus directivos no se toman en serio estas acciones no sirve de nada porque los trabajadores no participarían activamente en este tipo de actividades. Entonces el liderazgo es un ejemplo de motivación.

El compromiso de un liderazgo activo entonces debe ser ejemplo y motivación llevado a cabo por las directivas de la empresa, no es solo hacerlo legalmente, es hacer prácticas y ofrecer trabajos integrales y seguros, esto con posibilidades de una integración entre la vida laboral con la vida personal.

Desde la alta gerencia se deben definir las políticas de salud y seguridad en el trabajo, todo esto consignado en un documento para luego ser divulgado para conocimiento de todos los empleados, se deben también rendir cuentas mínimo una vez al año, se deben asignar los recursos humanos, financieros y técnicos para la puesta en funcionamiento del sistema de seguridad y

salud en el trabajo, también como desarrollar mecanismos eficientes que aseguren la participación de todo el personal.

El sistema de riesgos laborales incentiva la implementación del mismo buscando que los actores desde su posición vean los beneficios que este les brinda creando estrategias en busca de volver el ambiente de trabajo saludable y seguro para todas las áreas de la empresa, esto tiene implícito que debe ser apoyado desde el nivel más alto, hasta los visitantes.

En el caso del empleador, le da una mejor imagen mostrando preocupación por el estado físico y anímico de cada uno de sus trabajadores, razón que también da resultados en la convivencia laboral y disminuye la rotación de personal, sin olvidar que propone al cliente un mayor nivel de confiabilidad.

La confianza en los trabajadores les produce un sentido de pertenencia que desemboca en una mejor eficiencia y la fidelidad del empleado le da a una empresa soportes firmes internos y externos.

Consecuencias de los accidentes: Por lo general en el ámbito laboral un trabajador con un mínimo de experiencia conoce de cerca o a vivido un accidente laboral en un porcentaje considerable dicho accidente figura como un suceso especial en la vida y por su narrativa se puede intuir que han sido traumáticos dejando huella en su memoria y en ocasiones en su parte física.

Al parecer esto generaría el uso de las herramientas y protocolos de seguridad tanto por el empleador como por el empleado, pero tristemente se encontrarían dos factores uno la percepción de gravedad de un accidente y en este se ubican aquellos que dejan huella en el cuerpo causando discapacidad o hospitalización dejando así la gravedad cuando la vida haya corrido peligro, esto

es algo que el trabajador no percibe con charlas, capacitaciones o talleres si no cuando se tiene cerca el suceso. Se podría hablar de estrategias en las empresas cuando incluyen un trabajador con secuelas de accidentes de trabajo en las tutorías de prevención.

Por otro lado, está la confianza que va atada al pensamiento de la suerte donde el trabajador deja toda su seguridad en manos del destino y lo que les tiene deparado y es en este factor donde es más complicado llegar a convencerlos de que en sus manos está el mayor porcentaje para evitar accidentes que pueden cambiarles la vida en un segundo y que después de que sucedan no valdrá pensar si hubiera hecho otra cosa o si tan solo aceptara el uso de los elementos de protección y los protocolos de trabajo para la prevención.

Toda evidencia que el sistema de riesgos está enfocado de una forma teórica y legislativa para hacer las cosas de manera obligatoria y no por comprensión de la situación considero que esto no es solo de supervisar sino también de acompañar de forma creativa los procesos que implementa cada empleador para alcanzar mejores resultados, en el caso de los independientes con mayor fuerza el hecho de la conciencia personal.

El resultado en general es que los indicadores están como una montaña rusa suben y bajan, pero al pasar el tiempo vuelven casi que, al mismo punto sin lograr estabilidad, por lo que veo que las teorías, los indicadores y la normatividad podrían estar bien y esto requiere es un control constante por parte del empleador ya sea con un cargo adicional que se encargue de esto o con una asignación más a algún cargo, propongo generar incentivos por destacarse en el uso de los protocolos y herramientas de seguridad para empezar a formar un patrón de comportamiento constante.

Planificación y documentación

Los accidentes más sencillos se pueden evitar con programas de inducción eficientes, formación suficiente en materia de seguridad, suficiente capacitación para el uso adecuado de las herramientas de trabajo y la implementación de elementos antiácidas.

| | | | | |
|--------------------------------|-----------------------|--|------------------------|------------|
| CAMPO GENERAL DE LA PREVENCIÓN | | ACCIDENTE DE TRABAJO | ENFERMEDAD PROFESIONAL | DISCONFORT |
| AMBIENTE Y ENTORNO FÍSICO | | SEGURIDAD | HIGIENE INDUSTRIAL | ERGONOMÍA |
| HOMBRE / MUJER | CONDICIONES FÍSICAS | MEDICINA DEL TRABAJO | | |
| | CONDICIONES PSÍQUICAS | PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA, MOTIVACIÓN FORMACIÓN, ADIESTRAMIENTO | | |

Una empresa debe tener como mínimo en su esquema de capacitación ambiente y entorno físico para que se ubique en tiempo y lugar el trabajador, condiciones físicas y psíquicas para tener en cuenta las diferencias entre el personal además del cambio en el estado de ánimo, genero ya que esto tiene implicaciones en fuerza, posición, actividad y pensamiento, conceptos básicos sobre accidentes de trabajo, enfermedades laborales, higiene industrial para que conozcan que se debe hacer y porque, ergonomía esto con respecto a la posición y cuidados de su propio cuerpo, apoyo médico en el trabajo para que tengan claro con que cuentan y que soluciones rápidas pueden encontrar para atender un accidente de trabajo, un psicólogo que no solo está para el área de contratación sino que también realiza un acompañamiento constante de motivación y adiestramiento, además de estar preparado para orientar una persona en caso de accidente o enfermedad laboral. Realizando un detallado estudio del tipo de personal que maneja se puede

llegar a la forma correcta de dirigirse a ellos para lograr disponibilidad y éxito a la hora de crear conciencia.

Es necesario tener la siguiente información para llevar un mejor control en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

¿Cuándo? Fecha y turno con horas especificadas.

¿Dónde? lugar de trabajo y puesto.

¿Cómo? Descripción y causas del accidente.

¿Quién? Nombre del trabajador afectado.

¿Qué? Parte del cuerpo o partes del cuerpo afectadas y que tipo de lesión fue producida.

¿Por qué? Se debe analizar: las condiciones de trabajo, iluminación, humedad, temperatura, tareas asignadas, ritmo, carga de trabajo, monotonía, repetitividad, aburrimiento, plan de trabajo y si se cumplió, validar y revisar las condiciones de trabajo, si eran las habituales y si alguno de esos factores influyo en el accidente, entrenamiento y experiencia en el trabajo, era la tarea habitual, tenía formación e información, se tenía un procedimiento de trabajo, estado de las herramientas de trabajo, validar sistemas de seguridad de la máquina, adecuación del equipo a la normatividad.

Impacto

La información obtenida, mediante el análisis documental, en el desarrollo de las actividades propuestas; permite establecer criterios de interés en relación a la implementación del Sistema General de Riesgos Laborales, se reconoce la importancia de un enfoque diferencial que permita apropiación de los temas, de esta forma a través de la práctica profesional se busca que los trabajadores inmersos en el gremio de la construcción, reconozcan y satisfagan las necesidades a través del autoconocimiento, la apropiación y el interés particular, disminuyendo de esta forma los índices de accidentalidad a una cifra que sea nula.

El impacto que se proyecta es la disminución significativa, constante y perdurable en las tasas de accidentalidad laboral dentro del sector de construcción en el territorio colombiano, mediante el reconocimiento de un sistema más incluyente, donde se priorice un enfoque diferencial, que permita el análisis particular de la población objetivo y se involucre en su aspecto cultural.

Conclusiones

Se reconoce como limitante en la implementación del sistema de riesgos laborales, con relación a la disminución de los indicadores de accidentalidad laboral dentro del gremio de la construcción en la sociedad colombiana, la ausencia de un diseño diferencial en las políticas empresariales que tome en cuenta las particularidades culturales de la población; impidiendo un mejor desempeño del sistema.

Se establecen los factores culturales como determinantes directos en el gremio de la construcción con relación a los índices de accidentalidad en el trabajo, afectando en igual medida a empresarios y empleados del sector en aspectos tan importantes como la percepción, el seguimiento y la disposición para adoptar las medidas a fin de mitigar los riesgos en el trabajo.

A través del análisis documental implementado para el gremio de la construcción, se determinaron problemáticas referentes a factores culturales que limitan el desarrollo efectivo de Sistema General de Riesgos Profesionales; frente a estas necesidades se priorizo el desarrollo de competencias para afrontar dichas situaciones a fin de disminuir los niveles de accidentalidad y transformar los escenarios presentes a través del autoconocimiento y la concientización como elementos determinantes en el comportamiento.

Se reconoce la importancia de ejecutar un enfoque diferencial donde se potencialicen las habilidades desarrolladas, dando prioridad a las características de la población con relación a la problemática identificada.

Se resalta la importancia de prevenir mediante la capacitación de un enfoque diferencial, en relación con los accidentes laborales que pueden dejar víctimas mortales o consecuencias graves, disminuyendo la rotación de personal y mejorando la convivencia y calidad en el trabajo.

Se concluye, como respuesta al problema planteado, que no es suficiente el sistema de riesgos laborales en el área de la construcción; ya que, en la actualidad, es demasiado teórico e inquisitivo y por lo menos para la población colombiana, la forma de aprendizaje debe ser más amigable para lograr la aceptación total. No se considera suficiente porque a partir de su implementación no consigue llegar a una mejora donde se pueda decir que gracias al SST las enfermedades y los accidentes representen una tasa despreciable, falta trabajo de campo para entender la situación real. Se propone que las empresas promuevan la creación de un nuevo cargo encargado solo de la supervisión de cada uno de los procesos, con incentivos para los colaboradores, que generen un conocimiento del personal que les permite saber cómo dirigirse a cada uno de sus grupos logrando de esta manera una aceptación y posesión del sistema de gestión.

Referencias bibliográficas

- Barnes, Héctor (20/03/2015 - 05:00 Actualizado: 11/09/2015 - 16:45). Cómo funciona la suerte y de qué manera puedes cambiarla a tu favor: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2015-03-20/como-funciona-la-suerte-y-de-que-manera-puedes-cambiarla-a-tu-favor_728976/
- Cobos, David, Pérez, Itahisa y Reyes, Encarnación (2011). La visión sobre los riesgos laborales y la cultura preventiva de los estudiantes universitarios: Un estudio exploratorio en la universidad Pablo Olavide. Bordón. Revista de pedagogía, 63.
- DANE. (26 de octubre 2021). *Administradoras de Riesgos Laborales y Subdirección de Riesgos Laborales*. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>
- Moreno, Isidoro (1991). Identidades y rituales. Estudio introductorio. En: Joan Prat et al. (Eds.), *Antropología de los pueblos de España* (pp. 619). Madrid: Taurus.
- Noticias laborales, (2 de octubre 2017). Los sectores con más accidentes de trabajo en Colombia: <https://www.empleo.com/co/noticias/noticias-laborales/los-sectores-con-mas-accidentes-de-trabajo-en-colombia-5409>
- Proceso Gestión del Talento Humano, (enero de 2019), Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/35210912/Sistema-gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf/e68f2455-c3ab-6e26-3e24-5e07b85aac51?t=1564435379736>
- Organización iberoamericana de seguridad social, METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/3-2- Metodologia.pdf>
- Rodriguez Mesa Rafael. (2017). *Sistema general de riesgos laborales: Decretos 1477 y 1507 de 2014, decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015*, de: <http://eds.a.ebscohost.com.ezproxy.umng.edu.co>
- SafetYA, (29 de noviembre 2018-actualizado 27 de julio 2019). Accidentes de trabajo en Colombia en cifras: <https://safetya.co/accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-cifras-2018/>
- Seguros bolívar. (17 de febrero 2021). Protección ARL: Todo lo que debe saber sobre la enfermedad laboral de: <https://www.segurosbolivar.com/blog/proteccion-arl/enfermedad-laboral-en-colombia-que-es-y-como-identificarla/>
- UNAD, Nilson Orlando Castellanos Bejarano (2020) <https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/35973/1/nocastellanosb.pdf>