

**ENSAYO**

**GENERACIÓN DE PROGRAMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD  
OCUPACIONAL VS, CULTURA GERENCIAL**

**AUTORA**

**YULIETH GAITÁN ROA**

**CÓDIGO 6501325**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**DIRECCIÓN DE POSGRADOS Y DIPLOMADOS**

**ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA**



**BOGOTA D.C.**

**2012**

**ENSAYO**

**GENERACIÓN DE PROGRAMAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD  
OCUPACIONAL VS, CULTURA GERENCIAL**

**AUTORA:**

**YULIETH GAITAN ROA**

**PRESENTADO A:**

**FANETH SERRANO LEDESMA**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**DIRECCIÓN DE POSGRADOS Y DIPLOMADOS**

**ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA**

**BOGOTA D.C.**

**2012**

## INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas, no está arraigado en la cultura gerencial de los Colombianos, los cuales por desconocimiento ó negligencia, no exigen su derecho a la seguridad y salud en el trabajo, acarreando diversos problemas que ocurren al presentarse algún accidente ó enfermedad.

En el presente ensayo se explicarán los beneficios y ventajas para empleados y empleadores al contar con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas, y también se mostrarán ejemplos que ayudarán al lector a enfocarse y entenderlo de manera más práctica.

Se analizarán las cifras de empleados reportadas por el DANE en Colombia desde el año 2008 a junio de 2012, y las cifras reportadas en FASECOLDA de afiliados en las empresas aseguradoras. Por medio de las cifras se mostrara la baja cultura en las organizaciones respecto a brindar un bienestar integral a sus empleados, asegurándolos contra cualquier accidente y previniendo enfermedades que se den por sus labores.

Lo invito a leer este ensayo, para que se encuentre con los derechos que como trabajador tiene y como desde el punto de vista del empleador es más benéfico ofrecer un bienestar integral a sus empleados, mejorando su empresa y brindándoles calidad de vida a los trabajadores.

## **CAPITULO I**

### **IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DEL SG - SST**

Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los empleadores son responsables de la seguridad y salud de sus trabajadores en el trabajo.

Que conforme al Decreto 614 de 1984 es obligación de los empleadores organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional denominado actualmente Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

A medida que Colombia crece, crece el número de empleados formales, en empresas no tan formales y cada día más empresas abren sus puertas a empleados, que no son bien remunerados, ni cuentan con prestaciones de servicio ó vinculaciones con empresas prestadoras de servicios de seguridad industrial y salud ocupacional; riesgos y enfermedades que son asumidos por los empleados en su afán de empleo ó que son cobrados por el empleador pero sin ser aportados a los fondos de cada empleado.

Estas injusticias e irresponsabilidades, hacen que los trabajadores se sientan en riesgo, desanimados y deserten rápidamente de los trabajos engrosando las estadísticas de los desempleados ó de trabajadores informales.

Por eso es de vital importancia que los empleadores y empleados tomen conciencia de la importancia de contar con todas las afiliaciones al día y que se les dé capacitaciones constantes para su seguridad y mejoras en sus jornadas laborales, dándoles estímulos, mostrándoles que son importantes en la organización y que cuentan con todos sus derechos para su respaldo.

La cultura de prestar un servicio de seguridad industrial y salud ocupacional en las empresas es tomado como un gasto y no como una inversión que en el tiempo les da bienestar y motivación a sus empleados. Por lo que las cifras son bajas y no coinciden en cuanto a empleados formalmente contratados en empresas, contra los empleados formalmente contratados de empresas que estén afiliados en un programa integral de seguridad industrial y salud ocupacional prestado por una entidad reconocida, dejando ver la falta de preocupación por el bienestar integral de los empleados y la aplicación de nuevos métodos de manejo empresarial.

En los tiempos de la revolución industrial, los trabajadores eran sometidos por los patrones a largas horas de trabajo, con tareas repetitivas y pocos minutos de descanso al día, lo cual llevaba a los trabajadores a contraer enfermedades y sufrir accidentes laborales continuamente. Los trabajadores de esas épocas vivían agotados física y mentalmente, dando como resultado una producción deficiente e incidentes que generaban despidos sin remuneración, y mal ambiente entre los trabajadores y el empleador.

El auge de la formación de grandes empresas también generó un aumento en el número de trabajadores, y con ello la formación de sindicatos que luchaban por un trabajo más digno, mejor remunerado y con condiciones óptimas de seguridad industrial y salud ocupacional. El tema de seguridad industrial y salud ocupacional en las empresas, se empezó a desarrollar en 1931 cuando H.W. Heinrich hace su gran aportación a la seguridad en el trabajo con la publicación del Industrial Accident Prevention, dando los primeros indicios acerca de la calidad en la producción.

Desde entonces se han publicado diferentes libros que desarrollan diferentes métodos y alternativas de equilibrar la producción, la calidad, los costos, y la seguridad, todo esto con el fin de desarrollar la compañía a través de los años y darles un bienestar integral a los empleados.

Las empresas deben enfocarse en su producción en la cantidad, calidad, costos y productividad, teniendo como base de la prevención los factores técnicos, factores humanos, la inversión óptima para el control de lesiones, y control total de pérdidas en la gestión profesional.

Después de crear consciencia en los trabajadores y en los empleadores de dar trabajo bajos parámetros de bienestar integral a los empleados, surgieron una serie de empresas que ofrecían servicios de asesoramiento y aseguramiento de riesgos en el trabajo y salud ocupacional.

En Colombia mediante la ley 57 de 1915 conocida como la Ley del General Rafael Uribe Uribe.

Se reglamentaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, se consagran las prestaciones económicas asistenciales, la responsabilidad del empleador, la clase de incapacidad, la pensión de sobreviviente y la indemnización en caso de limitaciones físicas causadas por el trabajo.

Más tarde en el año 1946 se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, seguido de la expedición del Código Sustantivo del Trabajo en el año de 1950, dándole al tema de seguridad industrial y salud ocupacional el peso que merece en los trabajadores.

En la década de los 60, se reglamenta el seguro social obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el régimen laboral y prestacional de los empleados públicos, abarcando de esta manera a todos los empleados.

La Ley 9 de 1979, emplea la palabra salud ocupacional y dicta las medidas sanitarias en las empresas, con lo cual se consolida la elaboración del Plan Nacional de Salud Ocupacional.

Su objetivo es el de orientar las acciones y programas de las instituciones y entidades públicas y privadas, así como el aumento de la productividad y el establecimiento de un plan para evitar la colisión de competencias.

En Colombia actualmente las empresas que prestan esta clase de servicios son: Positiva, Sura, Colpatria, Colmena, Equidad, Liberty, Bolívar, Alfa, Mapfre, Aurora, entre otras. Las empresas prestadoras de los servicios de riesgos y enfermedades profesionales ofrecen servicios de capacitación y controles a los empleados afiliados, para reducir las tasas de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Pero a pesar que está en aumento, las empresas aseguradoras que brindan un empleo con todas las prestaciones legales, el número de empleados formales, no coincide con las afiliaciones de empleados en este tipo de aseguradoras. Los empleados que no cuentan con estos servicios se sienten en riesgo constante y son empleados que no rinden al máximo viéndose reflejado en la poca y baja producción, mala calidad y altos costos de los productos ó servicios que ofrezca la empresa, además de la alta accidentalidad e incapacidades laborales.

Las empresas que cuentan con personal vinculado a todas y cada una de las prestaciones reglamentadas por el Gobierno, son empleados más eficientes, efectivos y eficaces, llevando a la compañía a contar con una gran producción, de calidad, a bajos costos y con un clima laboral que se ve reflejado en la atención de los clientes.

El Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social Y El Ministerio De Salud (Hoy Fusionados Como Ministerio De Protección Social), son los encargados actualmente de velar por la integridad de los trabajadores, brindándoles información y asesoría constante.

Por medio de la creación de sindicatos los empleados también han hecho ejercer sus derechos ante las empresas, para que respeten la integridad de las Normas de seguridad industrial y salud ocupacional que tienen todos los trabajadores públicos y privados. Gracias a la constante y ardua labor de empresas aseguradoras y empleados, las empresas han empezado a

incorporarse en el mundo de la seguridad industrial y salud ocupacional, dando la importancia que se merece a sus empleados y ellos por su parte han demostrado la importancia de contar con estos beneficios.

En el caso de las capacitaciones orientadas por las empresas aseguradoras, los empleados aparte de recibir una orientación de cómo identificar, prevenir, evitar, y reaccionar ante los riesgos, tienen un espacio diferente para convivir con sus compañeros. Estas capacitaciones son un espacio agradable que además de dar conocimiento a los empleados, los une con los demás colegas, abriendo espacios de comunicación y trabajo en equipo, que se verán reflejados en los resultados del trabajo diario.

Las orientaciones brindadas por las empresas aseguradoras ayudan al intercambio de ideas entre el empleador y el empleado, al volverlo un miembro activo en la seguridad de los compañeros y de la empresa. De esta manera el empleado se siente más unido a la organización y siente además que sus ideas y opiniones generan un cambio en beneficio para todos, ayudando a mejorar desde el interior a la compañía, acciones que se verán de una u otra manera reflejadas en el cliente final.

Por ejemplo una empresa que fabrica pulpa de fruta, tenía en la mitad de la empresa un congelador con puerta hermética pero en la salida se acumulaba agua y la rampa se volvía muy resbalosa, causando incidentes a empleados y visitantes, cuando el almacenista tuvo una caída aparatosa todos en la empresa tomaron conciencia del riesgo que presentaba esta rampa.

Los empleados empezaron a dar ideas de qué hacer con el problema y el gerente se sorprendió de la creatividad, la cantidad y lo fácil que era la solución, de inmediato tomo la mejor idea dada por sus empleados y colocó un pasamanos, cambio el piso de la rampa por uno anti resbalante, y eliminó la filtración que se presentaba en la rampa.

Después de ver los empleados tenían tantas ideas buenas para mejorar la empresa, el gerente colocó un buzón de sugerencias el cual se llenó de mejoras para el entorno laboral, que no eran costosas y que traerían muchos beneficios. Luego de realizar las mejoras, los empleados se sintieron más complacidos, fieles y con más ánimo de trabajar, disminuyendo los accidentes e incrementando la productividad, llevando en poco tiempo a la empresa a una expansión.

En el momento que los trabajadores se sienten respetados y valorados por los empleadores, trabajan con más ánimo y más compromiso, pues se sienten identificados con la empresa y con sus jefes que no solo los ven como unos trabajadores más sino como unas personas dignas que merecen lo mejor en su trabajo. Cuando las aseguradoras realizan las capacitaciones en grupos de diferentes dependencias de la empresa, el clima laboral mejora sustancialmente, pues las personas interactúan en otro entorno y aprenden a conocerse y trabajar en equipo cambiando el trabajo diario por un apoyo constante y sinérgico.

Como el caso de una universidad en la que cada dependencia actuaba por su lado, y no se comunicaban con las personas de las demás dependencias, el clima laboral era tenso y los accidentes se presentaban continuamente, además que nadie se preocupaba por ayudar a nadie cuando sufría algún incidente o accidente.

Entonces se decidió empezar a dictar las capacitaciones de salud ocupacional y riesgos profesionales, los sábados en las mañanas, a las cuales debían asistir en ropa cómoda y se dividían a los asistentes en grupos que no coincidieran con los compañeros de oficina. Las actividades eran lúdicas y unían al grupo en juegos y conocimientos de cómo actuar en equipo ante los riesgos y enfermedades que se presentaban en sus trabajos, los enseñaban a reportar a la Dependencia COPASO (Comité Paritario de

Salud Ocupacional) los sitios de riesgo y las situaciones que causan enfermedades laborales.

Después de las capacitaciones los empleados no solo salían con conocimientos sino que salían siendo amigos, situaciones que se veían reflejadas de inmediato en las actividades laborales, pues la comunicación mejoro muchísimo y los empleados reportaban a COPASO, las sugerencias de mejora en sus actividades diarias, para eliminar los riesgos que se presentaban reiteradamente.

COPASO tomaba las sugerencias y las arreglaba de inmediato mejorando la seguridad de los empleados, y ellos al mismo tiempo se sentían reconocidos como una ficha clave de mejora en la empresa, y esto mejoro notablemente el clima laboral y redujo los accidentes. Desde el momento que las empresas cuentan con un programa de seguridad industrial y salud ocupacional, brindan a sus empleados los elementos de trabajo que les ofrecerán mayor seguridad, estos elementos van acompañados de capacitaciones que los orientan al mejor uso y de esta manera evitar cualquier accidente.

Los elementos de protección personal son reemplazados constantemente según los estudios de desgaste que se hayan realizado con anterioridad, demostrándoles una vez más a los empleados lo importantes que son para la empresa. Un empleado que tiene este tipo de protección y uniformes, se sienten seguros en su jornada de trabajo y hacen sus labores con mayor cuidado, recordando las capacitaciones recibidas y siendo consientes de la importancia de cuidarse para tener una vida plena con su familia.

Debemos tener en cuenta que los elementos de protección van de acuerdo cada labor, por eso es importante que el empleador haga un estudio del tipo de trabajadores y funciones para de esta manera proporcionar adecuadamente cada elemento de protección y capacitación. Además de contar con los elementos de protección indicados para cada trabajador,

debemos tener en cuenta los riesgos, las probabilidades de ocurrencia, el tiempo de exposición de los empleados y las consecuencias que se presentan en cada área.

De acuerdo a Adolfo Rodellar (1988) al tener los detalles de cada área, se podrán tomar las medidas preventivas que tendrán un costo pero será la justificación de la inversión al tener en cuenta la gravedad del riesgo, la efectividad de reducción del riesgo con las medidas de control propuestas, y el costo de las medidas de control.

Este tipo de acciones nos permitirán eliminar, tolerar, transferir ó tratar los riesgos que encontremos en la empresa, dando múltiples posibles soluciones de cómo enfrentarlos y así poder tomar la mejor decisión para administrarlos. En la parte del desarrollo de la solución que elijamos para el riesgo de seguridad ó salud, debemos luchar contra la resistencia al cambio que se dará por parte de empleados y altos mandos, pues el cambio cultural genera contradicciones y a muchos no les gustan las variaciones.

Debemos ser claros en la comunicación nueva que se impartirá desde altos mando a todos los trabajadores, pues esto permitirá abrir las puertas del dialogo y el interés reciproco de mejoras en la empresa. Después de tomar una decisión y comunicarla debemos observar constantemente su ejecución, para constatar el correcto procedimiento de la solución, verificando y notificando por medio de informes que nos ayuden a tomar futuras decisiones.

Por medio de los informes obtenemos datos, estadísticas, índices e indicadores de los sucesos que se dan alrededor de los cambios, teniendo registro del antes, durante y después de las mejoras que se hagan, con el fin de llevar el histórico de mejoras y tenerlos en cuenta en futuros cambios. Comprometidos con las mejoras, es responsabilidad de todos, acatar las normas y reglamentos que se dicten en la empresa como parte integral de la

disminución de accidentes y enfermedades, atendiendo las señales de orden, limpieza, y comportamientos básicos que eviten eventualidades no deseadas.

El mantenimiento preventivo, predictivo y el correcto uso de los elementos de protección que fueron explicados en las capacitaciones, deben ser la base del trabajo diario, para que el equipo esté preparado para cualquier circunstancia y también esté listo cuando se realicen las auditorias de control de seguridad industrial y salud ocupacional, logrando las certificaciones y estímulos del proceso de mejora. A la hora de controlar los factores personales debemos tener en cuenta las aptitudes físicas y fisiológicas, como son la fuerza que se emplea, la visión, audición, el tacto, el olfato y demás sentidos que se requieran para realizar la labor y que deben estar en perfectas condiciones para no generar incidentes.

Las aptitudes psicológicas también influyen en el trabajo, pues una lenta capacidad de reacción, el poco sentido común ó la no comprensión del trabajo que se debe hacer también causarían accidentes, así como la fatiga, el calor, el frío, ó trabajar bajo los efectos de sustancias psicoactivas que disminuyan la capacidad normal del trabajador, pueden acarrear accidentes y enfermedades. De la misma manera, la rutina, las frustraciones, las preocupaciones familiares, la falta de conocimiento o habilidad, la insuficiente instrucción, las presiones del trabajo ó las mofas de los compañeros son causantes de tragedias.

Un caso que se presentó en una empresa, donde los empleados solían hacer bromas pesadas, llevó a que un grupo de trabajadores dejarán un ácido en una botella de Gatorade en la cocina, para que otro compañero llegara con sed a tomarse el refresco. Cuando el empleado tomó un sorbo del líquido sintió de inmediato un sabor extraño y escupió, pero el residuo que bajó por su garganta lo quemó de tal manera que los médicos tuvieron que quitarle

gran parte del esófago, uniendo la parte digestiva con la laringe. El empleado quedó incapacitado de por vida, y debe tener cuidado al agacharse ó hacer fuerza, pues siente que vomita todas sus viseras.

Casos como éste, se ven a diario en las empresas que no cuentan con capacitaciones constantes y efectivas que no solo les den las herramientas de conocimiento a los empleados sino que los concienticen de la responsabilidad que tienen de sus vidas y la de los compañeros.

Otros factores que se ven en el trabajo son los que se dan cuando los inspectores realizan mal su trabajo, haciendo incorrectas identificaciones de los peligros, mala comunicación de las normas y parámetros, inapropiadas adecuaciones ergonómicas, mantenimientos ineficientes o inexistentes. De la misma forma que los errores de los empleados traen diferentes consecuencias; los errores de los encargados de la seguridad y salud ocupacional son más peligrosos, incluso pueden afectar más vidas que los errores individuales, pues estos errores se dan a nivel grupal y si se ve afectado un empleado se verán también afectados el grupo entero del área.

Tal como el caso del pedido de unas sillas ergonómicas, que fueron compradas por el jefe de COPASO, para la sala de profesores, las sillas se compraron porque resultaron ser las más económicas del mercado. Cuando pasó un mes todos los profesores empezaron a sufrir de incapacidades y dolores agudos en la espalda producidos por las nuevas sillas, pues no cumplían las normas de ergonomía, además cuando fueron a devolverlas la empresa había desaparecido.

A menudo nos dejamos llevar por lo más económico, pero en caso de seguridad industrial y salud ocupacional debemos asegurarnos de comprar los elementos de mayor calidad y empresas de gran trayectoria y prestigio, para evitar contratiempo y tener garantía de los productos que se obtuvieron.

Los actos inseguros como, levantar cargas pesadas de manera inadecuada, situarse en lugares peligrosos, no portar los elementos de seguridad, utilizar inapropiadamente, elementos, equipos, maquinas y materiales, entre otros actos peligrosos llevan a la ocurrencia de enfermedades y accidentes. Las condiciones inseguras como, elementos, equipos, maquinas y materiales en malas condiciones, desorden, suciedad, señalización incorrecta, temperaturas extremas no controladas, exposición fuerte a los sentidos, entre otras también son grandes generadoras de enfermedades y accidentes.

Los controles se deben realizar constantemente y no solo a la manera de laborar de las personas, sino también a las maquinas y materiales utilizados en la empresa, pues una maquina que no se le realice el mantenimiento necesario para su buen funcionamiento, será una maquina que provoque fallas y esto puede repercutir en accidentes. De la misma manera que las máquinas necesitan mantenimiento y cuidados cada determinado tiempo, los materiales también deben ser inspeccionados, pues estos se vencen generando complicaciones a la hora de su utilización. Además todos los materiales deben estar envasados y etiquetados correctamente, así como estar en un lugar destinado exclusivamente para ellos, evitando que los trabajadores se equivoquen a la hora de emplearlos en sus quehaceres.

Sin duda, al tener en cuenta que los actos y condiciones de inseguridad se mantengan controladas se evitara que los trabajadores sufran las consecuencias no deseadas, además de esto debemos darle el crédito y la felicitación a los empleados cuando realicen correctamente su trabajo. En caso que se de algún tipo de accidente, se atiende inmediatamente, y para ello se debe contar con un protocolo de actuación, que permita la atención rápida y eficiente del trabajador.

En el caso de enfermedades laborales, los empleados deben reportar de forma oportuna al área encargada si sienten que su puesto de trabajo les está dando dolores en el cuerpo y que acarreen enfermedades en el futuro, de tal forma que se dé solución pronta al problema evitando la continuación del dolor ó molestia, incapacidades ó enfermedades futuras. Cada trabajador debe ser evaluado antes de ser ubicado en el lugar de trabajo asegurando que sea la persona idónea para el cargo, de igual manera cuando se hagan rotaciones de puesto los trabajadores deben pasar por un proceso que asegure que el cambio va a ser para mejorar.

Cuando un trabajador presente reiterados incidentes en su puesto de trabajo, el empleador está en la obligación de reubicarlo en un sitio que se acomode a sus habilidades y capacidades, para así evitar accidentes ó enfermedades. El trabajador no debe ser despedido, pues esto generara mal ambiente entre el grupo de trabajo y el empleador además de causar accidentes y enfermedades en los trabajadores, por miedo de decir las inconformidades del puesto.

Como se dio en una empresa en la que se fabricaban hornos, y los trabajadores sufrían de cortaduras diariamente, uno de ellos le comunico al patrón y este de inmediato lo despidió, causando en el grupo asombro y miedo de reclamar algo al patrón. Días seguidos uno de los trabajadores, fue despedido por el patrón, pues en el medico lo habían incapacitado por una fuerte infección producida por las cortadas de las laminas y herramientas desgastadas.

Solo hasta que tuvo problemas con las entidades del gobierno y fue demandado por un trabajador que perdió dos dedos, por la deficiente maquinaria y materiales de la empresa, el patrón se dio cuenta que debía actualizar su tecnología, y afiliar a sus empleados a riesgos y salud integral.

No solo contar con un sistema integral de seguridad industrial y salud ocupacional, son importantes, también se debe tener el personal capacitado para ocupar el cargo de supervisor de esta área, con el fin que se realicen constantes inspecciones de seguridad y no solo se hagan las visitas de la empresa aseguradora.

Existen diferentes métodos de analizar la empresa, como son los formularios, encuestas, observaciones rutinarias ó planificadas, métodos de espina de pescado, método 80/20, entre otros.

La gestión de la seguridad e higiene, como la de cualquier área de actividad económica de la empresa, tiene dos posibles enfoques: el espontáneo y el profesional. Rodellar, A. (1988)

Gracias a los diferentes métodos, se pueden tomar decisiones acerca de los resultados, en cuanto a maquinaria, software, puestos de trabajo, materiales, y demás recursos utilizados, que presenten fallas, desgaste ó que estén bien. Cuando se realizan los métodos en la empresa, se identifican los puntos críticos, los cuales nos indican que es el sitio con más riesgo de accidentalidad y el cual debemos estar más alerta y tomar las medidas para convertirlo en un punto seguro, que no atente contra el bienestar de ningún empleado ó visitante.

El área de enfermería debe estar capacitada para atender cualquier eventualidad que se dé, al realizar los estudios se debe contar con unas posibilidades de accidentes y enfermedades, para lo cual el médico de la empresa debe contar con los materiales y equipos necesarios para atenderla mientras se hace el traslado a un hospital ó centro médico especializado en el caso. Todos los empleados están en la obligación de acudir inmediatamente al médico, para que no se agrave la situación y se de atención inmediata, como expresa Adolfo Rodellar (1988) no es culpable el que se accidenta sino el que no informa del accidente.

Por esta razón cuando los empleados sean afiliados a la empresa de seguridad industrial y salud ocupacional, debe firmar un contrato en el que se comprometan a respetar y seguir las normas, asistir a las capacitaciones y ser muy prudentes en sus labores diarias y reportar las anomalías.

De acuerdo a Adolfo Rodellar (1988), el propósito del adiestramiento en seguridad es proporcionar a los empleados la capacidad y las actitudes necesarias para actuar en forma segura, por esta razón debemos ser conscientes que las capacitaciones son parte fundamental en la prevención de accidentes y enfermedades. Debemos crear capacitaciones en varios temas, con el fin de contar con empleados capaces de reaccionar de manera eficiente ante las eventualidades de los sucesos que se presenten en la empresa.

La capacitación de cómo permanecer sentado en los puestos, como usar el teclado y el mouse, a qué distancia debe estar el teléfono, computador, y demás elementos de trabajo, el volumen de los audífonos, el orden en el escritorio, la manera de utilizar los cajones, AZ, y demás compartimientos donde guardamos objetos personales y objetos que usamos repetidamente, ó muy de vez en cuando.

Esta sencilla y básica capacitación ayuda a que los trabajadores de oficina se sientan más cómodos en sus funciones diarias, no presenten estrés al finalizar cada día, y no desarrollen enfermedades visuales, auditivas, óseas, entre otras que son comunes en este tipo de cargos. Las capacitaciones de ejercicios y pausas activas también son fundamentales para los trabajadores, estas pausas logran desestresar, estirar los músculos, descansar y refrescar la mente, dar un aire a las actividades rutinarias, e incluso mejoran el ambiente laboral al unir el grupo de trabajo en actividades diferentes que los animan.

Como muestra de estas pausas activas, tenemos el caso de una empresa de asesorías de construcción, en la cual cada trabajador cumplía estrictamente su horario de 8am a 5pm, saliendo de su cubículo apenas a la hora del almuerzo para calentar ó saliendo rápidamente a comer algo de afán. Desde el momento en que se empezaron a dar las capacitaciones de las pausas activas, el ambiente laboral cambio en este caso de la tierra al cielo, las actividades unieron al grupo, fortalecían los músculos, bajaron los índices de estrés, eliminaron los dolores y causaron un sin número de efectos positivos.

A partir de esas capacitaciones los empleados, se saludaban todos amistosamente, compartían en la hora de almuerzo, y realizaban actividades de integración dentro y fuera de las instalaciones, mejorando no solo el clima laboral, sino incrementando la efectividad en las asesorías, pues los clientes se sentían en un ambiente familiar cuando llegaban a la empresa, lo que incremento la publicidad voz a voz, y por tanto las ganancias para todos.

Las capacitaciones en incendios, también son fundamentales ya que se pueden dar en cualquier momento y de no controlarlos rápidamente crecerán de manera desenfrenada causando daños a empleados y daños materiales. De manera general los empleados deben saber manipular los extintores, mangueras, hachas, alarmas, y demás elementos de extinción de fuego, para que ante cualquier imprevisto, reaccionen rápidamente y eviten una desgracia.

Otra de las capacitaciones importantes que se deben impartir a los empleados es la de primeros auxilios, la cual ayudara en cualquier caso de accidente en la empresa como en la vida diaria, permitiendo salvar vidas, mientras llega un servicio especializado. Las técnicas de primeros auxilios son la diferencia entre la vida y la muerte, por que permitirán que la persona afectada tenga la oportunidad de contar con unos minutos que serán de gran ayuda para que no fallezca, al brindarle masaje cardiaco, respiración boca a

boca, detener una hemorragia, acompañamiento psicológico, entre otras ayudas.

Una anécdota que ocurrió en un accidente en el rompoint de la calle 100 con 15 fue que, un taxi se estrelló con un carro particular en el cual iba una señorita de aproximadamente 25 años; el taxi golpeó el carro en el lado del conductor, por lo que la señorita quedo en shock; el golpe consistió en el vidrio roto, la abolladura en la puerta y el sacudón de la señorita.

Cuando ocurrió el accidente yo corrí hacia el carro y note que la señorita estaba físicamente bien, pero se encontraba muy asustada por lo sucedido. Empecé a hablar para que reaccionara y se calmara, después de unos minutos convenciéndola que todo estaba bien y que solo era un problema de las latas, ella se tranquilizo y pudo llamar al seguro, para que viniera a orientarla. Al recobrar el sentido, me agradeció por el apoyo y dijo que me podía ir, que ella ya se podía encargar de la situación, hecho que me tranquilizo y puede seguir mi ruta.

Este caso demuestra que no hay que ser héroes de tiras cómicas para ayudar, simplemente con la voluntad un poco de habilidad y conocimientos podemos actuar ante cualquier emergencia, desde una palabra de aliento hasta un procedimiento de masaje cardiaco, marcan la diferencia en las personas que ayudamos.

En todas las capacitaciones debemos motivar y promocionar la seguridad y salud, para que los empleados se sientan comprometidos y orgullosos de los resultados, por medio de carteleras, informes, correos, y demás publicaciones los empleados no olvidaran las campañas y capacitaciones recibidas, logrando que actúen siempre incluso inconscientemente, de forma segura y alerta.

Este tipo de reuniones además permite felicitar a los mejores trabajadores, dándoles un incentivo extra, y motivando a los demás a ser ejemplo de trabajo ante sus compañeros. También sirven para escuchar de manera general las percepciones de seguridad y salud en la empresa.

No solo hay que saber el resultado obtenido por lo que se hace en seguridad, hay que saber lo que se hace en seguridad. Es mejor medir la seguridad... que la falta de seguridad. Hay que medir antes, no después del accidente. Rodellar, A. (1988)

Los simulacros ayudan a estar preparados ante las emergencias, y es allí donde se puede dar una evaluación del desempeño individual y grupal de las tareas que cada miembro realice antes, durante y después del ejercicio. Los ejercicios de simulacro ayudan a encontrar las fortalezas y debilidades del ejercicio, permitiendo de una forma más real tomar los correctivos del caso, y estar lo mejor preparados cuando se presente una emergencia real.

Estos ejercicios deben realizarse de la manera más real posible, evitando avisar a las personas, usar bombas de humo, contar con actores que simulen desmayos, heridas, caos, entre otras maniobras para así poder conocer las reacciones reales de empleados y directivos. En los casos que el simulacro es informado a los directivos y empleados, no se obtienen datos reales sino simulados, pues la gente no sale rápidamente, se distraen en el camino, se encierran en la oficina, aprovechan la salida y se van a hacer vueltas personales, entre muchos otros sucesos que no permiten que el ejercicio se desarrolle de la mejor manera y de resultados confiables.

En el caso del reciente simulacro realizado el miércoles 17 de Octubre de 2012 en la Universidad Militar Nueva Granada, los resultados demostraron fortalezas y debilidades, distintas en cada una de las sedes, calle 100, campus Cajicá, Medicina. Tanto los brigadistas, como estudiantes, y administrativos, tomaron una actitud pasiva e incluso de rechazo, se evidencio la falta de alarmas y sistemas efectivos de comunicación de

alertas, igualmente se vio las fallas en los puntos de encuentros que no eran claros ni suficientes para la cantidad de personas que debían ser evacuadas, y aunque los tiempos son aceptables, deben mejorarse. Permitiendo una mejor reacción ante emergencias reales como el siniestro de la bomba en el año 2006.

Es importante contar con un plan de evacuación fácil, completo y que sea conocido por todos, este plan dirá el lugar de encuentro, lo que se debe hacer antes, durante y después de la emergencia, la ubicación de extintores y puertas, además de tener los datos de las líneas de emergencia y empresa aseguradora. Los planes de seguridad y salud también son de gran utilidad, ya que nos orientan para saber cómo manejar los materiales, equipos, sustancias y demás elementos que usemos en el trabajo y que puedan generar complicaciones.

Para controlar y evitar lesiones personales, accidentes producidos por equipos ó materiales, que lleven a incapacidades y retrasos en el trabajo.

La idea básica ya la expreso Heinrich en 1931: los métodos más valiosos en prevención de accidentes son equivalentes a los métodos de control, calidad, costos y productividad. Rodellar, A. (1988)

Por esta razón, cuando se trabaja en seguridad y salud ocupacional, se debe definir el objetivo que se desea alcanzar, asignar una persona que se encargue exclusivamente de su cumplimiento, darle la autoridad necesaria para desempeñar sus funciones, y establecer los controles e indicadores que den muestra de las actividades y sus resultados.

Respecto a estos temas de seguridad industrial y salud ocupacional, en Colombia se desarrolla la semana 18 de salud ocupacional, entornos de trabajo saludables para el bienestar y la productividad. En este congreso se reúnen grandes personalidades nacionales e internacionales que tratan

diversos temas que ayudan a empresarios a actualizarse en los temas más trascendentales que ayuden a brindar bienestar a sus empleados.

Uno de los temas que se tratara es la incursión de las redes sociales en seguridad industrial y salud ocupacional, este nuevo medio de comunicación cuenta con empresas que crean sus páginas y enlaces para que la comunidad este más alerta y sea más fácil el reporte de incidentes.

Las redes sociales permiten a los usuarios conocer los servicios ofrecidos por su empresa aseguradora, además permite la interacción entre usuarios que dan sus opiniones buenas y malas acerca de los servicios recibidos, impulsando a que la calidad de las empresas sean el mejor. De igual manera las empresas que no manejan este tipo de redes sociales, tienden a desaparecer, porque la mayor y más fácil publicidad es la que se encuentra en internet, generando así una gran ventana a los clientes, para que sigan ó se vinculen con la empresa.

Las redes sociales son un espacio valioso y que debe ser cuidado por las empresas, pues es de allí, donde muchos clientes ven los servicios, productos y precios que ofrecen y compararlos fácilmente con los de la competencia, ayudados como se dijo de los comentarios que se encuentran en los foros.

Otro de los temas será el de capacitación para los empleados que levantan cargas pesadas, trabajo que es muy desgastador y peligroso, pues origina, hernias, problemas en la espalda, cuello, piernas, brazos, y demás partes del cuerpo que realicen un mal movimiento. Los problemas que se originan por una mala carga pueden ser leves ó incluso causar la muerte, por eso es importante que los empleadores se aseguren de darles capacitaciones y protección personal a sus empleados para evitar que se lesionen.

Las capacitaciones también son de gran importancia cuando se realizan trabajos en alturas, pues una caída puede ser fatal, por eso es importante que el trabajador cumpla con ciertas horas, experiencia y capacitaciones constantes antes de comenzar sus labores.

Además los empleadores y trabajadores de alturas tienen la obligación de exigir los mejores equipos de arneses, amarres, y demás elementos que le brinden la seguridad necesaria para su trabajo, por lo cual el empleador debe suministrar elementos que ofrezcan calidad, garantía, seguridad y de empresas reconocidas.

Como lo indica la Resolución 1409 de 2012, del Ministerio del Trabajo, por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

El trabajo de alturas está considerado de alto riesgo debido a que en las estadísticas nacionales, es una de las primeras causas de accidentalidad y de muerte en el trabajo.

Así mismo como el empleador suministra seguridad, debe suministrar al empleado las vacunas y exámenes médicos periódicos, haciendo un examen al ingresar a la empresa, exámenes de rutina cada cierto periodo de tiempo, y examen cuando el empleado se retire de la empresa, con el fin de conocer el estado de salud y su evolución mientras laboro. Estos exámenes brindan seguridad tanto al empleado como empleador, para conocer su estado y si es apto para el puesto, si deben rotarlo ó si se debe tramitar la pensión por alguna falencia encontrada.

También son convenientes para detectar a tiempo enfermedades ó virus que afecten su salud propia ó la de sus compañeros, generando incapacidades, que repercutan en la baja producción de la empresa.

Otro de los temas a tratar en la semana 18 de salud ocupacional, entornos de trabajo saludables para el bienestar y la productividad, será la inclusión de trabajadores con discapacidad.

Según el Concepto 104736 del Ministerio de Protección Social, las empresas que contraten personas con discapacidad, tendrán diversas reducciones, este tipo de empleados son más productivos, la parte de responsabilidad da muy buena imagen ante los clientes e inversionistas, ventajas en licitaciones públicas, créditos estatales, preferencia de sus productos adquiridos por el estado, entre otros mucho más beneficios al darle la oportunidad de trabajo a los discapacitados.

Los empleadores no deben menospreciar la capacidad laboral de las personas con discapacidad, pues como lo han demostrado los estudios, estas personas al verse útiles adquieren un mayor compromiso con la empresa y sus funciones, generando mayor productividad. No solo por el hecho de recibir beneficios y descuentos en impuestos deben ser contratados, deben contratarse, para apoyarlos, tenderles una mano y tener mayor compromiso con la igualdad en Colombia y fomentar la responsabilidad social empresarial.

Estas personas tienen discapacidades físicas, pero no mentales por lo que cuentan con la habilidad de desenvolverse en cualquier puesto y manejar cualquier tipo de funciones que le sean asignadas, con la misma ó más responsabilidad en su seguridad y salud.

La falta de consciencia de las empresas de Colombia, acerca de la importancia de contar con un servicio integral de seguridad industrial y salud ocupacional para todos sus empleados, brindándoles mayor bienestar y motivación. Los accidentes que ocurren reiteradamente en las empresas por falta de capacitaciones, elementos de trabajo aptos para las labores, elementos de protección de acuerdo al área en que se labora, la desatención

en las áreas de trabajo, entre otras circunstancias que llevan a incidentes, y accidentes fatales.

Las enfermedades laborales que no permiten disfrutar plenamente de una pensión a los trabajadores que deben invertir todo su dinero en los seguros médicos, para que atiendan sus padecimientos obtenidos tras largos años de funciones laborales desgastantes en la empresa.

Cualquier persona que se contrate en la empresa, se le debe asegurar el bienestar integral, esto incluye su seguridad y salud en el trabajo que realice, por lo que debemos contar con una empresa aseguradora que respalde cualquier eventualidad, para que así los trabajadores se sientan valorados y comprometidos y esto se refleje en la excelente producción, incremento de ventas y crecimiento de la empresa.

## **CAPITULO II**

### **CIFRAS DANE VS CIFRAS FASECOLDA**

Las cifras de empleo que reporta el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística), para los años 2008 al 2012 son: 25.068, 26.929, 29.041, 29.607, 31.268, respectivamente en millones de colombianos.

Las cifras reportadas por FASECOLDA (Federación de Aseguradores Colombianos), reporta desde el 2008 al 2012 los siguientes números de afiliados: 4.3, 6.3, 6.8, 7.2, 8.1, respectivamente en millones de colombianos, cifras que corresponden a los empleados afiliados en toda Colombia y en todas las aseguradoras legalizadas y registradas ante esta entidad.

En detalle las cifras que reporta el DANE, para el año 2008 son en millones de colombianos, ocupados 17.448, desocupados 2.216, inactivos 13.946, subempleados subjetivos 5.731, subempleados objetivos 1.889.

En detalle las cifras que reporta el DANE, para el año 2009 son en millones de colombianos, ocupados 18.427, desocupados 2.513, inactivos 13.229, subempleados subjetivos 6.220, subempleados objetivos 2.282.

En detalle las cifras que reporta el DANE, para el año 2010 son en millones de colombianos, ocupados 19.215, desocupados 2.562, inactivos 12.938, subempleados subjetivos 7.090, subempleados objetivos 2.736.

En detalle las cifras que reporta el DANE, para el año 2011 son en millones de colombianos, ocupados 19.753, desocupados 2.577, inactivos 12.941, subempleados subjetivos 7.057, subempleados objetivos 2.797.

En detalle las cifras que reporta el DANE, para julio del año 2012 son en millones de colombianos, ocupados 20.485, desocupados 2.497, inactivos 12.822, subempleados subjetivos 7.751, subempleados objetivos 3.032.

Cifras que no coinciden en lo más mínimo y que son preocupantes al ver la falta de cultura de los gerentes de brindarles un bienestar integral a sus empleados evidenciando también la necesidad de los empleados de tener un trabajo, sin contar con las prestaciones y servicios legales planteados por el Gobierno.

Estas cifras nos dan evidencia de la falta de cultura al interior de la gerencia, acerca de brindar un bienestar integral a todos los trabajadores, afiliándolos a las empresas aseguradoras y dándoles permanente asistencia y capacitación de cómo realizar mejor sus labores diarias en sus puestos de trabajo. Dejando a muchos empleados bajo su propia cuenta y riesgo de las labores diarias realizadas en la empresa, exponiéndose constantemente a accidentes laborales, enfermedades que les generen incapacidades, e incluso la muerte.

Colombia ha evolucionado de forma muy rápida, pero la evolución no ha sido completa, pues como vemos en las cifras la evolución de las empresas se dio sin la conciencia de las personas, convirtiendo todo en un negocio y dejando a un lado a las personas. Los trabajadores de igual manera han fomentado esta falta de respeto, pues se regalan en cualquier trabajo por un S.M.L.M.V (salario mínimo legal mensual vigente), de \$566.700, contando a veces con el subsidio de transporte de \$67.800, y estos ingresos bajos generan en la población la no exigencia de sus derechos y el conformismo con lo que el empleador le quiera ayudar.

Este pago de un S.M.L.M.V, promueve que los empleados no quieran afiliación a seguridad y salud, porque el sueldito se vería más rebajado aun, proliferando la cultura de que esas afiliaciones son un lujo y no una

necesidad. Además de este pensamiento por parte de los trabajadores, los empleadores también alimentan la idea que ellos solo tiene deberes con la empresa y no cuentan con derechos que los protejan, asimismo los amenazan diciéndoles frases como, “al que no le sirva esta forma de laborar, se puede ir por la misma puerta donde entro y donde hacen fila por ese puesto.”

Los trabajadores deben hacerse a la idea que en su trabajo no pueden exigir nada más allá de su pago mínimo, y por lo tanto nunca exigen ni pagos a salud, pensión ó riesgos, siendo vulnerables a accidentes sin indemnizaciones, no cotizar para la salud de su vejez, y no contar con una pensión después de tantos años de trabajo.

Según en DANE y la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el PET (personas en edad de trabajar), la edad mínima fijada no será inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, en todo caso 15 años, y los niños de 12 a 14 años podrán realiza trabajos ligeros y con el mínimo de riesgos.

Este rango de edad en la que las personas pueden empezar a laborar, promulgan el desempleo, pues los niños son sacados de los colegios, para desempeñar funciones peligrosas de personas adultas, y por mucho menos que el S.M.L.M.V., además estos niños se desempeñan en cualquier función, con tal de tener dinero, y esto los hace valorar más el trabajo que el estudio, aumentando la deserción en los colegios.

Cuando los niños empiezan a ganar dinero, se acostumbran a no depender de sus padres para comprar sus cosas, por lo que buscan trabajo en cualquier cosa, insegura, antihigiénica, peligrosa, toxica, en las calles ó incluso en la delincuencia. En Colombia se debería prohibir el trabajo en menores de 18 años, para evitar, estos problemas que a la larga nos terminan afectando a todos, pues la delincuencia, el empleo informal y el desempleo de las personas que han estudiado van en aumento.

Por ejemplo algunas de las empresas de aseo prefieren contratar estos niños que son una mano de obra más barata, y así ellos obtienen utilidades más grandes, con la explotación de estos pequeños trabajadores, exponiéndolos a riesgos laborales y de salud, engrosando la fila de desempleados en edad adulta, con estudio y con necesidades más reales.

Las cifras reportadas por el DANE, del porcentaje de niños y niñas que trabajan en el 2001 es del 12.8%, para el año 2003 es de 10.4% y para el año 2005 es de 8.9%, cifras que dan esperanza en la disminución de menores trabajando.

Además de emplear a menores de edad en las empresas no los afilian a las entidades aseguradoras y de salud, poniéndolos en riesgo y haciendo responsables a los padres por cualquier accidente ó enfermedad que les ocurra. Los menores de edad son más propensos a accidentes, pues aun no tiene el nivel de cuidado y concentración que se requiere para ciertas funciones, y como son tan hiperactivos, a veces por terminar más rápido cometen errores, que pueden afectar su salud, ó la de otros.

Estas contrataciones de menores son tomadas en las estadísticas del DANE, y sirven al Gobierno para mostrar resultados en la disminución de desempleados, pero a su vez ignoran el hecho que los están contratando sin prestarles un servicio integral de seguridad y salud, fomentando a las empresas para contratar menores sin beneficios.

Aunque existen en el País más de 15 empresas formalmente constituidas y registradas en FASECOLDA, la captación de empleados es muy deficiente, pues de los empleados reportados por el DANE en promedio solo el 2.28% está afiliado a seguridad industrial y salud ocupacional. Esta cifra es alarmante teniendo en cuenta la variedad de trabajos que desempeñan los colombianos y los riesgos que implica cada uno de ellos, sin desmeritar la peligrosidad de ninguna función. Los empleados de Colombia están

expuestos a varios riesgos de accidentes, puesto que hay diversidad de oficios, y por esto es cada día más importante que todo tipo de trabajador este afiliado a las empresas aseguradoras.

Muchos trabajadores se deben movilizar todo el día por exigencia del trabajo, como repartidores, vendedores, comerciantes, entre otros, y en medio de su movilización están expuestos a un sin número de contratiempos que les generan incidentes y accidentes. También el simple hecho de movilizarse a su oficina, ó realizar funciones que no son propias de su cargo pero que le fueron ordenadas, da un grado de accidentalidad, el cual debe estar protegido por las aseguradoras, sean leves, moderados, ó graves.

Asimismo las enfermedades que se presentan en trabajadores, formales, subjetivos y objetivos, se dan a causa de las labores desempeñadas ó porque se agravaron debido a las malas posturas, esfuerzos, estrés, equipos utilizados, materiales, y demás elementos que empeoran ó causan la enfermedad.

Los empleados que sufren accidentes y no cuentan con el respaldo de una empresa aseguradora, deben asumir los gastos de su incapacidad, sea del tipo de invalidez provisional, invalidez permanente, incapacidad permanente parcial, total ó absoluta ó en extremos gran invalidez. Estos gastos son excesivos y no todos pueden pagarlos, por lo que su tratamiento muchas veces no se completa y quedan lisiados para el resto de su vida, engrosando las filas de desempleados y las filas de enfermos que acuden al SISBEN por un poco de caridad en su salud.

Al igual que las implicaciones antes mencionadas también están las de carácter legal, como son las sanciones económicas, suspensión ó cierre de la empresa, e indemnizaciones al trabajador por montos altísimos. La responsabilidad administrativa, se da de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo que tienen las empresas legalmente constituidas, las

cuales incurren en un delito que se puede castigar penalmente por incumplir con los derechos de los trabajadores. Los contratos deben especificar la seguridad industrial y la salud ocupacional a que tiene derecho todo trabajador Colombiano, dotándolo de los elementos de protección personal necesarios para el puesto, y dándole la capacitación para desempeñar correctamente sus funciones y brindándole el asesoramiento continuo en su cargo.

Es importante crear consciencia en todas las organizaciones y en todos los cargos, de la importancia que es pertenecer a las entidades aseguradoras legalmente reglamentadas, que son las que nos ayudaran en cualquier eventualidad y nos aseguraran en nuestra jubilación. Contar con una igualdad en las cifras de empleados y afiliados a las aseguradoras, hará posible que el País progrese, sea más atractivo ante los inversionistas y los colombianos gocen de una mejor calidad de vida.

Con el compromiso de todos podemos hacer realidad una Colombia con trabajos seguros, que los accidentes disminuyan, la mortalidad en el trabajo desaparezca y las enfermedades en la adultez no sean por causa del trabajo que se realizo toda la vida, permitiendo tener una vida con más calidad.

## **GLOSARIO**

### **AUXILIO DE TRANSPORTE**

Decreto 4963 de 2011 A partir del primero (1°) de enero de dos mil doce (2012), el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y los trabajadores particulares que devenguen hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente, en la suma de SESENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$67.800,00) moneda corriente, mensuales, el cual se pagará por los empleadores en todos los lugares del país donde se preste el servicio público de transporte”

### **DANE (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA)**

Es la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia.

Pertenece a la rama ejecutiva del estado colombiano, y tiene cerca de 60 años de experiencia. La entidad cumple con los más altos estándares de calidad y ofrece al país y al mundo más de 70 investigaciones de todos los sectores de la economía, industria, población, sector agropecuario y calidad de vida, entre otras.

Toda esta labor, sumada a la aplicación de modernas tecnologías de captura, procesamiento y difusión, así como la calidad humana de todos los que participan en el proceso de la organización, permiten al DANE fortalecer el conocimiento, la confianza y la cultura estadística de los colombianos, reafirmando su condición de rector de las estadísticas en el país.

## **DESOCUPADO**

Personas desempleadas son todas aquellas personas que tengan más de cierta edad y que durante el período de referencia se hallen: sin empleo, disponibles para trabajar y en busca de empleo

## **FASECOLDA (FEDERACIÓN DE ASEGURADORES COLOMBIANOS)**

El papel de la industria aseguradora en los países es fundamental por varias razones. Por la naturaleza y la dinámica del negocio, el sector es un inversionista institucional en las naciones. Es fundamental en la promoción del ahorro personal. Protege el patrimonio del asegurado contra cualquier eventualidad. Esta capacidad de indemnización permite mantener los niveles de producción de las empresas, previendo el desempleo y contribuyendo al crecimiento económico de cada nación.

De ahí la importancia de la Federación de Aseguradores Colombianos, FASECOLDA, el gremio que ha agrupado durante más de 35 años a las compañías de seguros, de reaseguros y a las sociedades de capitalización en todo el territorio nacional.

## **GRAN INVALIDEZ (GI)**

Situación del trabajador afectado de IP y que necesita de la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida.

Prestación: pensión vitalicia del 100% de la base reguladora. Se incrementa en un 50% destinado a remunerar a la persona que atiende al inválido.

Incompatible con el subsidio de desempleo. Permite el desempeño de las actividades compatibles con su estado.

## **INACTIVO**

La "población no corrientemente activa", es decir, las personas no incluidas en la fuerza de trabajo, abarca a todas las personas que no pertenecían a las categorías "con empleo" o desempleadas y por tanto no eran corrientemente activas en razón de: asistencia a institutos de educación, dedicación a trabajos del hogar, jubilación o vejez, otras razones tales como enfermedad o incapacidad

## **INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**

Aquella situación en que se encuentra el trabajador que, por causa de enfermedad o accidente, está imposibilitado con carácter temporal para el trabajo y precisa asistencia sanitaria. (La salud puede ser restablecida) Duración máxima 12 meses prorrogables por otros seis. Prestación: 60% ó 75% de la base reguladora.

Incompatible con cualquier trabajo

## **INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA (IPA)**

Inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

Prestación: pensión vitalicia del 100% de la base reguladora.

No impide el desempeño de las actividades, lucrativas o no, compatibles con el estado del inválido y que no representen cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. Incompatible con el subsidio de desempleo.

## **INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL para la profesión habitual (IPP)**

Ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión que ejerce, sin impedirle realizar las tareas fundamentales.

Prestación: cantidad equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora, se cobra en una única vez.

Compatible con trabajo de distinta profesión o la misma con disminución no inferior al 33% del rendimiento.

### **INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL para la profesión habitual (IPT)**

Inhabilita al trabajador para la realización de su profesión habitual, pero le permite dedicarse a otra distinta.

Prestación: pensión vitalicia de 55% de la base reguladora.

Compatible con un trabajo distinto de su profesión, no pierde la pensión y puede cobrar desempleo.

### **INVALIDEZ PERMANENTE**

Situación del trabajador que después de haber estado sometido a tratamiento y haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

### **INVALIDEZ PROVISIONAL**

Al terminar el periodo de ILT y el trabajador siga imposibilitado para el trabajo, cuando se prevea que la invalidez no va a tener carácter definitivo. Duración máxima 6 años desde el inicio de la ILT. Prestación: 75% de la base reguladora.

Incompatible con cualquier trabajo

### **OCUPADO**

Se considerará como "personas con empleo" a todas las personas que tengan más de cierta edad especificada y que estuvieran en cualquiera de

las siguientes categorías: trabajando, con empleo pero sin trabajar, familiares no remunerados que estén trabajando, personas ocupadas en la producción de bienes o servicios de autoconsumo, aprendices que hayan recibido retribución en metálico o especie y las personas de las fuerzas armadas

## **OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO)**

La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter "tripartito" ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento "del mundo real" sobre empleo y trabajo.

## **PEA**

La "población económicamente activa" abarca todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, definidos según y cómo lo hacen los sistemas de cuentas nacionales y de balances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia especificado. Cuando este concepto se considere útil y aplicable, la población habitualmente activa puede dividirse en "personas con empleo" y "personas desempleadas", de acuerdo con su situación principal en la actividad.

## **POSICION OCUPACIONAL**

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) — OIT

## **RAMA DE ACTIVIDAD**

Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU) — Naciones Unidas

## **S.M.L.M.V SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE**

Decreto 4919 de 2011 A partir del primero (1°) de enero de 2012, el Salario Mínimo Legal Mensual para los trabajadores de los sectores urbano y rural, equivale a la suma de QUINIENTOS SESENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS PESOS (\$ 566.700,00) moneda corriente.

## **SUBEMPLEO**

La Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado da orientaciones sobre dos tipos de subempleo: subempleo por insuficiencia de horas, que existe cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes, y las situaciones de empleo inadecuado, que obedecen a otras limitaciones en el mercado de trabajo que coartan las capacidades y el bienestar de los trabajadores. Toda persona puede encontrarse simultáneamente en estas dos formas de subempleo

## **SUBEMPLEO SUBJETIVO**

Se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus competencias personales.

Forman parte de los subempleados subjetivos, las persona que en este momento se encuentran empleadas, pero que están inconformes con su trabajo está inconformidad puede ser por la baja remuneración, el ambiente laboral, la actividad que realizan, entre diferentes elementos que hacen que

no se sientan realizados en su ámbito laboral actual; pero estos subempleados pese a estar inconformes no realizan ninguna actividad que les permita mejorar o cambiar su estado actual.

### **SUBEMPLEO OBJETIVO**

Comprende a quienes tienen el deseo pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y está en disposición de efectuar el cambio.

Este grupo poblacional al igual que los subjetivos manifiestan inconformidad con su actividad laboral, pero se diferencian en el hecho que ellos si están buscando la forma de mejorar su situación, ya sea, buscando una promoción dentro de la misma empresa, ó buscando nuevas oportunidades laborales que llenen sus expectativas.

## **CONCLUSIONES**

Los empleados en Colombia no ejercen su derecho a contar con un bienestar integral en sus trabajos, descuidando la parte de seguridad industrial y salud ocupacional.

La falta de conciencia no permite que los empleados exijan y coticen en las entidades aseguradoras, dejando de lado la seguridad y salud laboral, exponiéndose a riesgos y enfermedades producidas por sus trabajos.

El Gobierno no se ha puesto al margen de las normas para que las empresas tengan a todos sus empleados afiliados a las empresas aseguradoras, permitiendo que las cifras de empleados reportadas por el DANE, sean muy alejadas de las reportadas por FASECOLDA de empleados afiliados a seguridad y salud ocupacional.

La evolución y crecimiento de empresas, no ha ido a la par con la concientización de calidad de vida de los trabajadores, volviendo a la época de la revolución industrial donde no importaba el trabajador sino la producción, por esto es importante crear conciencia de los derechos laborales dándole la importancia que se merece.

## **BIBLIOGRAFIA**

Rodellar, A. (1988). Seguridad e higiene en el trabajo. España.

## CIBERGRAFIA

<http://www.slideshare.net/NATISBEDOYA/historia-salud-ocupacional-en-colombia-power-point-5601967>.

[http://www.saludocupacional.com.co/18semana/index.php?option=com\\_content&view=article&id=40&Itemid=53](http://www.saludocupacional.com.co/18semana/index.php?option=com_content&view=article&id=40&Itemid=53)

<http://discapacidadcolombia.com/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=218>

<http://www.camaramed.org.co/noticia.asp?id=88>

<http://alexanderasprilla.blogspot.com/2012/08/el-subempleo-sigue-creciendo-en-colombia.html>

[http://www.businesscol.com/empresarial/tributarios/salario\\_minimo.htm](http://www.businesscol.com/empresarial/tributarios/salario_minimo.htm)

[http://www.dane.gov.co/files/noticias/presentacion\\_lacea\\_medellin.pdf](http://www.dane.gov.co/files/noticias/presentacion_lacea_medellin.pdf)

[http://consultoresgh.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=71:aumento&catid=1:latest-news&Itemid=84](http://consultoresgh.com/index.php?option=com_content&view=article&id=71:aumento&catid=1:latest-news&Itemid=84)

<http://www.anundis.com/group/formacionempleoyprestaciones/forum/topics/ti-pos-de-incapacidad-laboral-y>