

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL CON
ENFÁSIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA GASEOSAS COLOMBIANAS**

Presentado por:

CARLOS ALBERTO JIMENEZ PINEDA COD: 79046081

YANETH OLIS FIGUEROA COD: 65798410

ROSSY ESMERALDA ARBOLEDA COD: 65763824

JUAN BERNARDO QUINTERO COD: 79272268

DIANA J CASTILLO GALVIS COD: 53930412

101007_75

PRESENTADO A: CLAUDIA ROCIO ROCHA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD

PROGRAMA: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

BOGOTÁ DC

Noviembre de 2017

INTRODUCCIÓN

Actualmente el mundo viene avanzando rápidamente, existe una premura e innovación en la tecnología, la globalización crece a pasos agigantados, los seres humanos debemos ir al ritmo de este tiempo, en este mundo en desarrollo las empresas recurren a proponer nuevas estrategias para triunfar en el mercado y tener sostenibilidad. Pero lo que actualmente existe en las compañías, sin importar su tamaño sean grandes, pequeñas o medianas, es la falta de mitigación o reducción sobre una problemática que amenaza la productividad y el bienestar de los trabajadores.

La accidentabilidad laboral, problemática que poco a poco ha mejorado en las empresas, sin embargo los objetivos de evitar accidentes parecen cada vez más inalcanzables, algo se ha hecho mal o no se está haciendo, y lo peor de esta situación es que no se ha identificado plenamente y por eso se sigue haciendo mal y no se toman las acciones correspondientes para que no se repitan. El porcentaje de accidentabilidad en el año 2016 es del 7,2% en la cartera nacional, un gran índice, que muestra que se debe implementar una cultura de autocuidado y programas de prevención de riesgos laborales en las compañías para reducir esta problemática que tiene como actores principales a los empleados y empleadores.

El presente trabajo describe la situación actual de la empresa Gaseosas Colombinas. Compañía robusta y líder en la producción en las bebidas no alcohólicas en nuestro país, que presentan un gran índice de accidentabilidad, según el estudio de investigación que revela la falta de estrategias e identifica los tipos de accidentes que se presentaron durante el último año.

El objetivo principal del trabajo es investigar los factores que conllevan a tener esta alta accidentabilidad y proponer una estrategia que pueda mitigar o reducir los accidentes en la

compañía, la información se obtendrá de las encuestas realizadas a los trabajadores para conocer los motivos y condiciones que afectan su bienestar y la productividad de la compañía.

Los trabajadores se deben culturizar y no percibir que esta problemática solo le corresponde a la compañía, y los empleadores tendrán que implementar estrategias nuevas que reduzcan y protejan a su activo más importante como es el talento humano.

Gaseosas Colombianas S.A

Generalidades de la empresa seleccionada (tomados de la página www.postobon.com)

Razón Social: Gaseosas Colombianas SAS

Domicilio: Avenida Cra 39 No17-40 Bogotá

Forma Jurídica: Sociedad por acciones simplificadas

Actividad: Dentro de las actividades económicas que se describen o están dentro de la razón social de la empresa, se tiene la de fabricación de bebidas no alcohólicas, tales como la producción de aguas tanto minerales, con gas, saborizadas y de otros tipos de aguas embotelladas en cualquier tipo de material, como vasos, botellas plásticas y de vidrio.

Gaseosas Colombianas S.A., es una empresa del grupo Organización Ardila Lulle (AOL), que se especializa, como se indico anteriormente en la producción y comercialización o venta al por menor y mayor de bebidas no alcohólicas, tales como aguas en todas sus presentaciones y sabores. Su liderazgo se remonta a la formulación y posicionamiento de marcas propias que cuentan con una larga tradición de consumo con más de 100 años, empresa que se fundamenta en el amplio portafolio de productos y marcas que cuenta con gran aceptación en el mercado. La actividad económica de la compañía corresponde al código Dian 1104 que estipula lo siguiente “Elaboración de bebidas no alcohólicas, producción de aguas minerales y de otras aguas embotelladas”.

La compañía cuenta con más de 700 trabajadores, que incluye tanto a operarios como el personal administrativo, razón por la cual pertenece o está clasificada como una empresa grande, por contar con más de 100 trabajadores, estar constituida con un gran capital y tener ingresos muy representativos al año.

La empresa tiene una cultura organizacional basada en la ética y en principios, enfocados al diario vivir de sus colaboradores, en donde lo más importante es auto-cuidarse para poder cuidar a los demás, dentro de este concepto se enfoca el Programa de Bienestar Laboral y Desarrollo Social, en donde se propende la calidad de vida, el cuidado del ser humano y del entorno familiar y comunitario.

Misión

La Empresa tiene por finalidad convertirse en líder en el mercado de las bebidas no alcohólicas, tanto en la producción como desarrollo de esta industria, enfocada a satisfacer a los consumidores, brindándoles gran variedad de sabores que satisfagan sus expectativas y que a su vez logre superar las misma, a través de la calidad y excelencia de los productos y el servicio brindado. Todo lo anterior, se lleva a cabo con la característica de la responsabilidad social que la empresa tiene con el medio ambiente y la comunidad, contando con el personal que conforma su equipo de trabajo en los distintos procesos y brindando a ellos mismos oportunidades de desarrollo a nivel profesional y enfocados al desarrollo de la personalidad en beneficio de la familia y la sociedad.

Visión

Garantizar el desarrollo, crecimiento, estabilidad y calidad de vida del todo el personal que conforma el equipo de trabajo, a través de la optimización del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, con el objeto de tener una mejor producción, competitiva y rentable para la empresa y sus colaboradores, haciendo a su vez que la organización tenga una ventaja frente a la competencia que le permita sostenerse en este campo de producción.

Capítulo 1: El Problema

La Accidentabilidad Para el Proceso de Salud Ocupacional

Se aborda un tema que a muchos nos preocupa, pero que como trabajadores y directos afectados, no se le presta la atención que merece, los accidentes laborales. El accidente de trabajo, se considera como la acción involuntaria a consecuencia del trabajo que puede producir la muerte o alguna lesión orgánica, De acuerdo con cifras de algunos medios de comunicación, o entidades controladoras del orden laboral, el índice de trabajadores accidentados en Colombia cada vez aumenta más, esto según el Consejo Colombiano de Seguridad, puede ocurrir entre otros por el requerimiento que ocurre por épocas como la de diciembre, la cual exige de algunos sectores de la economía, su funcionamiento a más del 100% con el fin de atender la demanda.

Para el caso, Gaseosas Colombianas, debido a la modalidad de su objeto social, no se escapa a la accidentabilidad laboral, que está enfocada a diversos motivos o causas, como la falta de concentración de los trabajadores al ejercer sus labores, la falta de exigencia por parte de los supervisores de cada área, para que siempre se utilicen los Elementos de Protección Personal y la falta de estos en ciertas ocasiones, entre otros.

La Empresa tiene un promedio de 48 accidentes anualmente, cifra que es bastante alta debido al tipo de organización que es. La accidentabilidad debería de ser más baja, dado el compromiso en implementar, controlar y hacer seguimiento de un programa de seguridad y salud en el trabajo. La accidentabilidad registrada en Gaseosas Colombianas anualmente brinda suficientes datos para efectuar una evaluación de las causas de accidentes de trabajo en la parte administrativa y comercial, de tal forma que se estructuren las mejoras y el programa para mitigar estos eventos de una forma que ayude al aprendizaje y autocuidado, donde se permita a los trabajadores mantener un bienestar, mejor desempeño y productividad en la empresa, más

allá de la infraestructura de los equipos y los sistemas de gestión que tienen en forma teórica, la clave de su buen o mal funcionamiento reside en las culturas, es decir, en las prácticas, los valores, actitudes, creencias y los arraigados trabajadores.

Con el presente trabajo se buscó investigar los distintos factores y actores que influyen en la accidentabilidad que se presente tanto en las instalaciones como por fuera de ellas, a todos los trabajadores, ya que en Gaseosas Colombiana, los empleados tienen distintos sitios para ejecutar su labor. Es importante mostrar la situación de los trabajadores que permanecen en la calle, son los más expuestos por el mismo lugar de trabajo. La compañía se ve afectada en la parte productiva y el ausentismo que representa por la accidentabilidad de los trabajadores de las áreas de producción y área comercial. Esta situación genera un incremento en costos de las dos áreas por el rublo de salarios, ya que las personas ausentes tienen que ser reemplazadas mediante el incremento de horas extras para suplir la necesidad de producción.

Se revisó desde el inicio de la actividad laboral, se vio el desarrollo del trabajo y lo que ocurre después de terminar la jornada, de este análisis e investigación se pudo identificar situaciones evitables y las que no y por consiguiente sus correctivos que se deben de seguir.

1.1 Antecedentes del problema

El ausentismo en la compañía viene incrementándose a raíz de la accidentabilidad, lo que hace que las áreas de la empresa afectadas, busquen estrategias que les permitan suplir al personal ausente, para poder dar respuestas a los objetivos planteados por la dirección general, desencadenando que la compañía se vea afectada económicamente, ya que no se cumplen los presupuestos establecidos por los costos generados como son las horas extras, porque se elevan o incrementan por la ocurrencia de un accidente. Pese a la importancia de todo lo anterior, no se

puede dejar de un lado lo principal, y es la afectación de la integridad física y psicológica de la persona, que en varios casos puede convertirse en la reubicación del trabajador en otras actividades a causa de su accidente.

La empresa Gaseosas Colombiana, se ha visto involucrada en demandas por accidentes labores, las cuales en algunas ocasiones han sido falladas en su contra, esto sin contar que cuando existe contratación a través de una empresa temporal, pese a que el contrato no se haya firmado directamente con la compañía, se termina involucrado por ser un trabajador en misión.

Lamentablemente toda empresa productora tiene un alto nivel de riesgo, y el caso en estudio no es la excepción, sus colaboradores se encuentran en registros de accidentes de todo tipo, según el reporte de sostenibilidad por parte de la empresa, el nivel de accidentabilidad es del 11,50%, la tasa de enfermedades profesionales es del 0,9% , lo que nos muestra que hay cosas por hacer, que el programa de Bienestar Laboral no cumple a cabalidad las actividades propuestas, lo que lleva a generar un plan estratégico que ayude a lograr el reto propuesto por la empresa de "Cero Accidentabilidad", a implementar más estrategias enfocadas a la mejora de la misma, a través de actividades ya propuestas, aplicar programas que favorezcan la gestión del capital humano y contribuyan a su calidad de vida y al cuidado de la salud, que termina reflejándose en el buen desempeño laboral.

Se puede traer a alusión un caso de accidentabilidad que se conoció a nivel nacional, la demanda impuesta por Jorge Eliécer Cardozo Tabares Contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 11 de diciembre de 2008, en el proceso ordinario promovido por el recurrente contra la Sociedad Gaseosas Colombianas S.A., y solidariamente contra Opción Temporal y Cíal Ltda., y sus socios Carlos Alberto Nieto Forero,

Rosa Forero De Nieto, Nelly Nieto Forero, Mónica Paola Nieto Forero Y Robert Francy Caballero Badillo.

Pero no solo este caso, es un precedente que motivó la realización de este trabajo, sino el hecho de ver en el terreno el verdadero sentido y los casos que no son catalogados como graves o de los cuales se pudieron hacer un seguimiento y fueron reconocidos, evaluados y solucionados en cabeza de la empresa.

Se puede también indicar o hacer claridad que no siempre los accidente ocurren por la falta de seguridad por parte de la empresa, sino que en muchas ocasiones las ocurrencias de accidentes se dan por parte del trabajador, por lo cual es importante aclarar dos términos que hemos venido mencionando:

Acto Inseguro: acto de un trabajador que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo.

Accidente de Trabajo: Es un suceso repentino que por causa o con ocasión del trabajo, y en el cual se genera la lesión, funcional o psiquiátrica, invalidez o muerte del trabajador, que durante la ejecución de órdenes del empleador, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

1.2 Planteamiento del problema

Como se mencionó anteriormente la responsabilidad para evitar los accidentes labores, es de trabajadores y empleadores. Por ello es pertinente enunciar las responsabilidades de las partes:

Es responsabilidad de los trabajadores acatar y seguir los conductos y reglas que la empresa tiene establecidos para dar cumplimiento a la ley.

- Se debe tener una cultura de autocuidado

- Mantener informada al área de salud ocupacional sobre su salud y/o molestias que se presenten en las labores desarrolladas.
- Participar en las pausas activas y en las jornadas de la salud que se desarrollen en la empresa.
- Participar en las capacitaciones y simulacros de emergencias.
- Ser participe y apoyar en la elección de los integrantes del COPPAST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Hacer uso de los elementos de protección personal, tales como:

Barreras físicas:

Guantes

Mascarillas

Gafas

Batas

Barreras químicas:

Desinfectantes tópicos y ambientales.

Por parte de los empleadores, se indica que es responsabilidad velar por la salud y la seguridad de sus empleados entregando los elementos y herramientas adecuadas para el desarrollo de las labores y manteniendo lugares de trabajo adecuados evitando riesgos y posibles accidentes.

El empleador debe dar cumplimiento a lo establecido por la ley.

Según lo publica el (AJ Avance Jurídico, 2017) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el decreto 1295 de 1994 del Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994 en el artículo 21 son obligaciones.

- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación.
- Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.

(AJ Avance Jurídico, 2017)

Para nuestro caso las causas de la accidentabilidad en la compañía se dan por diversas causas, pueden ser por su estructura, falta de autocuidado, prevención en procedimientos o actividades, por accidentes de tránsito en los vehículos, tales como carros de transporte de las bebidas o motos cuando se trata de mensajeros u otros que ocupan este tipo de vehículo. En general se observó que los accidentes en motos se deben a las largas jordanas que deben hacer los funcionarios, manejándola y sin hacer una pausa activa, pero también se puede indicar que pese a tener una licencia de conducción y realizado un curso para conseguir su pase, muchas veces los conductores desconocen las normas o señales de tránsito, haciendo riesgosa su actividad.

Problemática que si se maneja correctamente bajo estrategias de prevención y autocuidado, con los cuales se pueden mitigar el grado o la cantidad de ocurrencias, teniendo como resultado mejor productividad en la compañía y como activo importante el recurso humano se verá beneficiado en su salud.

De lo anterior se deriva la siguiente pregunta sobre la cual se fundamentó el trabajo presentado:

Formulación del Problema

¿Por qué una empresa como Gaseosas Colombianas presenta el índice de accidentabilidad tan elevado, considerándose una empresa de infraestructura organizacional de gran escala?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Esta investigación tiene como fin, analizar la problemática de la alta tasa de accidentabilidad que se presenta en una empresa en sus diferentes áreas, cuando ocurren los accidentes que impactan la productividad y el bienestar de sus trabajadores, para presentar una propuesta que mitigue con una estrategia administrativa.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los tipos de accidentes que se presentan en sus diferentes áreas
- Elaborar un diagnóstico y recomendaciones a la empresa.
- Identificar las causa más relevantes de la accidentabilidad en la empresa.
- Proponer estrategias que ayuden a mejorar el índice de accidentabilidad de Gaseosas Colombianas.

1.4. Justificación de la Investigación

Teniendo en cuenta que la Legislación Colombiana, que desde hace ya varios años viene llamando la atención de los empleadores y trabajadores, para que de manera conjunta busquen y

trabajen por la protección de la integridad física y psicológica de éste último y a su vez proteger el buen desarrollo de la compañía en la cual labora, se citan a continuación algunas normas y leyes que tiene relación con el tema:

De acuerdo a lo establecido en La Ley 100 de 1993 la estructura de la Seguridad Social consta de tres componentes que poseen una legislación única que es ejecutada y fiscalizada para llevar a su desarrollo de manera independiente, a saber:

- Régimen de Pensiones
- Salud
- Riesgos Profesionales

Se hace especial énfasis en lo concerniente a los Riesgos Profesionales o laborales, dado que estos están latentes en el normal desarrollo de la actividad económica de la empresa, para su control y desarrollo existen normas encaminadas a la prevención, protección y atención de los trabajadores, y a su vez a atender los efectos de las llamadas enfermedades profesionales y todos los incidentes y accidentes que puedan ocurrir en el desarrollo de las tareas o labores propias de su ocupación o actividad laboral, adicionalmente ayudan a vigilar el cumplimiento de todo el Sistema de Salud Ocupacional a través de la ARL.

Según el Decreto Ley 1295 de 1994, que sustenta o apoya esta legislación, dentro de los objetivos que se buscan están: implementar actividades de promoción y prevención que ayuden a mejorar las condiciones laborales y de salud de los empleados, establecer las condiciones de la forma de prestar la atención en salud y fijar las tarifas económicas para el caso de presentar accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales como medida de contingencias que proteja a los trabajadores. Este Decreto fija la obligatoriedad que debe tener el empleador en la implementación, control y estricto cumplimiento del Programa de Salud Ocupacional, y de

asumir todos los costos financieros y estructurales que este conlleva, pero no solo se fijan las obligaciones de los empleadores, sino que a su vez se normatiza la obligación por parte de los trabajadores quienes además de participar, desarrollar, informar y opinar, deben de acogerse a lo indicado en este programa y ayudar al control de las normas de seguridad allí fijadas, ya que de él no solo depende su bienes y su vida, sino la de todo el equipo humano que labora en la Compañía.

Es importante indicar que de acuerdo con la Resolución 001016 de 1989 en su Artículo 4 y Parágrafo 1 establece que es obligación de los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, el cual debe ser propio, específico y particularmente adecuado a sus riesgos potenciales de acuerdo con la actividad que desarrolla como de su número de los colaboradores, tengan o no relación directa con las actividades operativas de la Empresa, los costos de desarrollo y puesta en funcionamiento de este programa debe estar contemplado dentro del presupuesto de la empresa no solo al inicio del mismo, sino que cada año debe existir un dinero destinado al desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, y se debe de presupuestar de acuerdo a los riesgos de la empresa y la cantidad de empleados que estén expuestos al mismo. Igualmente debe contar con la disponibilidad del Recurso Humano que intervenga en el desarrollo, prevención, control y mejora de dicho programa de Salud Ocupacional, esto con el fin de hacer su implementación en todas las áreas de la empresa, y en cada centro de trabajo.

El recurso humano que se encargue del desarrollo, control y vigilancia en el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, preferiblemente debe ser una unidad dedicada muy especialmente o en la mayoría de su tiempo, a esta labor y deberá tener la autonomía suficiente para tomar decisiones y llevarlas a cabo, de esta forma se permite una

mejor supervisión en el cumplimiento de su labor. Todo lo anterior debido a la complejidad de este tema, de su importancia en prever el bienestar de los empleados y la tranquilidad de la empresa.

Todo lo antes mencionado, hizo que este trabajo se enfocara a identificar la importancia del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo, lo vital que resulta su implementación, control, vigilancia y mejora, ya que de estas labores depende salvaguardar vidas en la Empresa.

Una buena cultura de la seguridad no se impone sino que se construye a partir de los compromisos individuales de cada uno de los trabajadores de la empresa. Para lograr una sana cultura de prevención, principalmente dado que se previene se evitan accidentes y muchas enfermedades profesionales, es importante combinar el liderazgo y el apoyo de los directivos de la Compañía, con el compromiso de los encargados de controlar y supervisar, pero sobre todo con la participación activa de los empleados.

Prevenir es una norma que se debe implementar en todo tipo de empresa por más pequeña, mediana y más aún si es una gran empresa, ya que de este simple pero tan importante paso se puede derivar el cuidado de la vida de los demás y la propia, complementario a esto debemos de tener claro que es un derecho constitucional y humano que tiene toda persona de trabajar en un ambiente libre de riesgos que ocasionen accidentes o lleven a enfermedades que afecten su calidad de vida personal y que involucren la tranquilidad de su familia, ya que una accidente o enfermedad profesional no solo afecta al directamente implicado sino que en muchas o la mayoría de las veces afecta la estabilidad de la familia por las consecuencias que este tipo de eventos conlleva como son las implicaciones labores de la pareja, llámese esposa o esposo, los hijos que se ven afectados porque no tendrán a sus padres al frente cuidándoles o proporcionando

los recursos necesarios para su desarrollo, entre otras miles de complicaciones que trae el que ocurra a algún miembro de la familia un accidente o una enfermedad profesional.

Capítulo 2: Revisión de Literatura

2.1 Marco Teórico

En todo trabajo de investigación es de vital importancia conocer conceptos, teorías, versiones, artículos que se emitan, relacionen o hayan sido expuestos respecto al tema investigado. En este caso se abordó algunos conceptos que tienen que ver con los accidentes laborales y normatividad de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, todo esto con el fin de tener claridad en los términos usados en el desarrollo del escrito.

Como se sabe el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue desarrollado para proteger la salud de todos los trabajadores directos e indirectos, evaluando, valorando y controlando los riesgos existentes en la empresa. Dentro de los conceptos más comunes que encontraremos, tenemos:

La salud y el trabajo son ambos procesos complejos, relacionados directamente entre sí.

El trabajador en el desarrollo de sus funciones de acuerdo a los factores y en el ambiente en el que se desempeña, puede adquirir enfermedades que lo pueden incapacitar, causar invalidez y en algunas situaciones llevar a la muerte.

Según el Ministerio de Trabajo (MINTRABAJO, 2017), en la ley 1562 del 11 de julio de 2012 define en su artículo 3° Accidente de trabajo: El accidente de trabajo se tiene como todo suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del desarrollo del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, que puede conllevar a una invalidez o incluso a la muerte. (MINTRABAJO, 2017).

2.1.1 Henao (2016) presenta algunas definiciones. “La Salud Ocupacional es el conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de riesgos propios de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo a las condiciones fisiológicas y psicológicas” (OIT), es decir que se encarga de velar por la salud y seguridad de los trabajadores, que las condiciones en las que se encuentran sus espacios de trabajo son acorde a la ley y que se les brinda toda las herramientas de protección para que no se presenten enfermedades y/o accidentes de trabajo.

2.1.2 A través de la historia la Salud Ocupacional ha tenido avances.

En la comunidad primitiva durante la época del paleolítico y el neolítico, cuando el desarrollo del hombre en la naturaleza se comenzaba a dar, se podía llegar a hablar de salud ocupacional, dado que en esta época el hombre comenzó a elaborar los primeros instrumentos que le ayudarían a desarrollar sus labores o trabajo, y al hablar de éstos, la salud comienza a cobrar gran importancia.

(Jiménez, I. 2004).

Al hablar de trabajo, es bueno tener presente que se debe ejercer o tener vigilancia y control en la salud de los trabajadores, ya que con el desarrollo de las funciones se presentan enfermedades de tipo laboral e inclusive, al no contar con condiciones seguras y elementos de protección en los lugares de trabajo, se pueden generar accidentes.

Tratar el tema de la salud ocupacional no es algo de hace un par de años, sino que viene de mucho antes y que siempre se ha buscado, por parte de los entes reguladores a que exista un control y aplicación correcta por parte de empleadores y trabajadores.

2.1.3 Según la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2017). En la Resolución 1016 de 1989, Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Los Ministros de Trabajo, Seguridad Social y de Salud indica entre otros:

Que las empresas deben organizar y dar cumplimiento a los programas de Salud ocupacional, siguiendo las normas y resoluciones presentadas en la ley. Los programas que se desarrollen deben estar acordes a las actividades que desarrollan los trabajadores, las tareas propias del normal desarrollo de la actividad económica de la empresa, con la finalidad de prevenir enfermedades de tipo laboral.

El desarrollo del Programa de Salud Ocupacional, puede ser desarrollado por la misma empresa, a través de sus funcionarios, o por contratación de los servicios de empresas externas especializadas en el tema, lo importante es que tenga los avales pertinentes para desarrollar las actividades y que cumpla con la normatividad vigente.

El desarrollo de los programas, depende de la actividad o actividades objeto social de la empresa, y deben tener un enfoque claro para revisar cuales son los riesgos a los que se está expuesto y que pueden ocasionar daño a los trabajadores.

Se debe tener el programa firmado por el representante legal y éste debe además contar con un cronograma de las actividades que se van a desarrollar por parte del área de Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo.

Podemos indicar que la Resol 1016 de 1989, es la clave para los programa de Salud Ocupacional, el cual sin lugar a dudas es un pilar que reglamenta y guía a la elaboración de un programa enfocado a prevenir, controlar, aplicar, evaluar y rediseñar elementos que ayuden a

prevenir accidentes laborales, para proteger la vida de las personas y evitar líos jurídicos a los empleadores.

2.1.4 Según la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2017). La Resolución 2013 de 1986, reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

En el Artículo primero se menciona que todas las empresas que cuente con un personal en su nómina de 10 o más trabajadores, estará obligada a organizar el grupo de COPASST (Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), el cual debe funcionar cumpliendo las normas de la ley.

Para conformar el grupo la empresa designa unos representantes y los trabajadores eligen las personas que los representara, el grupo se reúne y se hará la elección de los representantes principales y los suplentes, el número debe ser igual.

Dependiendo del tamaño de la empresa y la cantidad de trabajadores deberá ser el número de participantes del grupo.

Debemos considerar que por Ley existen dentro de las empresas, distintos comités que ayudan al buen funcionamiento de las distintas áreas de la empresa. Pensemos también por un momento si es difícil dar órdenes y evitar accidentes en niños menores, imagínense en una empresa, en donde los individuos tienen sus criterios propios, y consideran que nadie puede revisar su proceso, por ello es muy importante la creación de estos comités que ayudan a evaluar situaciones de riesgo, a prevenirlas, a canalizarlas en el momento de su ocurrencia, a evaluar los motivos por los cuales sucedió el evento para poder tomar los correctivos del caso.

Todo lo anterior en cuanto a la Salud Ocupacional, lo que es y para qué sirve cual es el fin dentro de una empresa. Ahora miremos algunos conceptos de temas que se tratan en el presente trabajo:

2.1.5 Según El congreso de Colombia lo decreta en La ley 1562 de 2012 en su artículo 3 define El Accidente de Trabajo de una forma bastante clara que no deja mayor duda:

“Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.” Congreso de Colombia (2012)

Con esta definición se da claridad a que empresa es la responsable de cubrir la incapacidad si la EPS o la ARL.

De acuerdo con la normatividad Colombiana, existen muchas formas de catalogar un accidente laboral, ya que no solo implica aquel que sucede en el sitio donde se desempeña la labor, sino que es un concepto más amplio y que para todos los casos implica que los empleadores se encuentren bien informados para su bienestar y el del colaborador que se accidente

2.1.6 Clases de Accidentes Laborales; de acuerdo al Artículo 10 del Decreto 1295 de 1994 nos presenta algunas excepciones de cuando no es considerado un accidente de trabajo.

Cuando el trabajador se accidenta en una jornada recreativa, haciendo deporte o en cualquier actividad lúdica así sea en jornada de trabajo y que no esté autorizado por la empresa.

Si sufre algún accidente mientras este de permiso por fuera de la empresa.

Por lo antes enunciado es muy importante que los empleadores lleven un registro de los ausentismos de sus empleados, ya que en el momento de ocurrir un accidente, de esos registros va a depender la forma o el sentido que se dé a un accidente que le ocurra a su colaborador.

2.1.7 Costos de un Accidente Laboral, es un problema para las dos partes, tanto el trabajador como empleador se verán perjudicados. Para el trabajador representa un dolor físico, la incapacidad de desarrollar sus actividades cotidianas, el gasto en transporte para las citas médicas entre otros, para el empresario está el tiempo perdido en el cumplimiento de las tareas por la ausencia del trabajador, daños en la maquinaria o en las instalaciones de la empresa, en caso de no tener afiliado al trabajador a una empresa de riesgos laborales puede incurrir en demandas legales y sanciones.

(Boada, 2007)

De aquí la importancia que las empresas cumplan con todas las normas legales para con sus colaboradores, ya que los problemas que acarrearán no solo el incumplir un requisito como la vinculación inmediata apenas se produzca la vinculación laboral, sino también la no aplicación del SGSST.

2.1.8 En el artículo publicado el 10 de abril de 2017 por Actualicese.com, El Ministerio de Trabajo por medio de la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, define los estándares mínimos del SGSST, para empleadores y contratantes.

Estos son la unión de las normas, procedimientos y los requisitos que deben ser de estricto cumplimiento por parte de los empleadores y con los cuales se hace un control a la capacidad que tiene en materia de tecnología y suficiencia financiera para el desarrollo del Sistema General de Riesgos Laborales

Con lo anterior los estándares se ajustaran de acuerdo a la empresa, al número de trabajadores con los que se cuente, la actividad económica que desarrolla y las actividades que se desempeñan.

Con esta nueva norma, se busca involucrar a todos los actores que de una u otra forma generen empleo, ya que se busca proteger la persona en sí y que los empresarios puedan cuidar su activo más valioso, sus trabajadores, adicional a su capital, evitando grandes demandas a futuro.

2.1.9 Movistar, Destino negocio (2015) señala “De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 860 mil personas sufren diariamente algún tipo de lesión como consecuencia de un accidente de trabajo. Estos accidentes generan costos globales, directos e indirectos, de hasta 2,8 trillones de dólares por año”. Movistar, Destino negocio (2015)

Las causas de los accidentes de trabajo pueden variar de acuerdo a las actividades desarrolladas por parte del trabajador. Encontramos varias categorías entre las cuales están los Riesgos Ergonómicos, Riesgos Físicos, Riesgos Químicos, Riesgos Biológicos y los Riesgos a Accidentes.

Los riesgos ergonómicos están relacionados a las posturas que son constantes y repetitivas, que realiza el trabajador en su puesto de trabajo, la forma como se sienta, como levanta objetos.

Los riesgos físicos son los que afectan la salud y entre los cuales está el ruido, las vibraciones y las temperaturas extremas.

Riesgos químicos las sustancias como gases, reactivos y productos tóxicos que pueden poner en riesgo la salud y vida del trabajador.

Riesgos Biológicos entre los que se encuentran los virus y bacterias que pueden ser peligrosos.

Riesgos de accidentes por la infraestructura o por el tipo de maquinaria con el que el trabajador tiene contacto.

Es importante tener en cuenta que con la prevención se pueden evitar accidentes laborales ya que todo accidente conlleva a una falla que generalmente es humana y que genera problemas que a veces son irreversibles.

2.1.10 Investigar Accidentes de trabajo, (OSALAN, 2005). Manual para Investigación de Accidentes Laborales, con este manual se le facilita al personal de Salud y seguridad en el trabajo, tener las herramientas claves que se deben tener presentes para investigar los accidentes de trabajo. Se presentan pautas que se pueden seguir para diligenciar las causas del accidente.

Pero no todo debe quedarse en libros, en lecturas que nunca más se recuerda, sino que debemos poner en práctica en nuestro sistema con el fin de tener claridad de cómo identificar el tipo de accidente que se presenta y unificar causas-accidente-consecuencias.

2.1.11 Las cifras dadas por la OIT (Organización Internacional del trabajo) son alarmantes, ellos dicen que cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, al igual que en este lapso de tiempo 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, llevando a miles de personas a faltar a su lugar de trabajo. Esto conlleva a sobrecostos por no tomar las medidas necesarias de seguridad y se estima en un 4% del Producto Interior Bruto global de cada año.

La OIT tiene como objetivo concientizar y sensibilizar al mundo sobre la envergadura y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

La meta de trabajo sin riesgo (SafeWork), es colocar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional; además de estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles.” (OIT, 2017).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), al año los accidentes de tránsito cobra la vida de 1,24 millones (aprox.), de personas a nivel global..

Colombia es uno de los países Latinoamericanos que tiene la mayor tasa de mortalidad por cada 10.000 habitantes, seguido de Brasil y en el caso de Medellín se constato que medio de transporte con mayor incidentica en accidentes de tránsito es la motocicleta. “La preocupación es que el problema en Colombia crecerá por las facilidades de adquisición que dan las comercializadoras y la ineficacia de los controles estatales. Aquí emiten una licencia de conducción a cualquier persona sin tener que presentar un examen teórico ni de conducción”, afirma el académico e ingeniero Industrial y doctor en Estadística, Medina Hurtado. Sobre el particular, los investigadores manifiestan que si bien existe el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT), es necesario tomar medidas encaminadas a la educación vial y autogestión enfocadas a la prevención de accidentes de tránsito.

En Colombia, en menos de 10 años las motos se convirtieron en el principal medio de transporte. En 2005 solo había en Medellín 139.000 motos matriculadas y en el 2016 pasaron a 710.000; además, se estima que en 2021 esta cifra crezca a 2.200.000 motos circulando por la ciudad según el Área Metropolitana del Valle de Aburrá. Si bien el mercado de motos en el país ha logrado ganar un renglón importante en la economía, trae consigo el flagelo de la accidentabilidad, la contaminación y el ruido en las ciudades.

En Colombia la tasa de mortalidad por accidentes de moto es alta por ellos, el 5 de junio pasado, el ministro de Salud, Alejandro Gaviria, llamara la atención sobre este problema que

crece día tras día y se considera uno de los principales en materia de salud pública en todo el país.

Según la Asociación Colombiana de Vehículos Automotores —Andemos—, el año pasado se vendieron 574.481 motos y para 2017 se estima que sean 597.500 por lo que la tendencia de accidentabilidad de conductores y acompañantes es bastante alta y está en ascenso, como lo corrobora el Instituto Nacional de Medicina Legal que sostiene que más de 5 millones y medio de motocicletas surcan las calles y carreteras del país, mientras que las 13 aseguradoras que ofrecen el seguro SOAT padecen el otro coletazo de este grave problema.

2.1.12 Dentro de todo el contenido del trabajo cabe resalta el marco legal del SSGT, en donde hayamos:

La **Ley 100 de 1993** estableció la estructura de la **Seguridad Social** en el país, la cual consta de tres componentes como son:

- El Régimen de Pensiones
- Atención en Salud
- Sistema General de Riesgos Profesionales.

Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

En el caso específico del Sistema de Riesgos Profesionales, existe un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

El pilar de esta Legislación es el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

Particularmente, el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

En la Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.

Dada la importancia de esta labor, es necesario que los programas de Salud Ocupacional dependan directamente del departamento de Seguridad y Salud en el trabajo que sea dirigido por la Gerencia General, para permitir un mejor control e inspección en el cumplimiento de cada una de las normas dadas por la Legislación de Salud Ocupacional.

2.1.13 Hablar de accidentes laborales según la legislación “un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (art. 115 LGSS) esta definición sigue siendo válida para contar los accidentes de trabajo.

Por lo tanto, para que un accidente tenga esta consideración es necesario:

1. Que el trabajador/a sufra una lesión corporal. Entendiendo por lesión todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad. Se asimilan a la lesión corporal las secuelas o enfermedades psíquicas o psicológicas.

2. Que el accidente sea con ocasión o por consecuencia del trabajo, es decir, que exista una relación de causalidad directa entre trabajo - lesión. La lesión no constituye, por sí sola, accidente de trabajo.

Unas condiciones de trabajo que exijan la adopción de posturas forzadas, movimientos repetidos, manipulación manual de cargas, exposición a vibraciones mecánicas, etc. Acarrear una alta probabilidad de producir trastornos Musculo esqueléticos. Si además, a estas situaciones de riesgo que denominamos factores biomecánicos, sumamos:

La exposición a factores psicosociales derivados de una inadecuada organización del trabajo, unas condiciones ambientales desfavorables (temperatura, humedad, iluminación, ruido), unas características deficientes en el entorno de trabajo (espacio de trabajo, orden, limpieza) y las variables individuales de cada trabajador y trabajadora (dimensiones corporales, sexo, edad, experiencia, formación) el nivel de riesgo ergonómico global del puesto de trabajo, se verá incrementado considerablemente.

Para un diseño ergonómico del puesto de trabajo hay que considerar:

- La carga física del trabajo en relación con las capacidades del individuo

- La carga adicional debida a las condiciones ambientales.
- El método y el ritmo de trabajo.
- La posición del cuerpo, los movimientos y esfuerzos.
- Los espacios de trabajo.
- El diseño y situación de los mandos y controles.
- La cantidad y calidad de la información tratada.
- El número y distribución de pausas a lo largo de la jornada.
- La posibilidad de modificar el orden de las tareas, cambiar de postura etc. (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2015).

2.1.14 La NIOSH define Ergonomía es el estudio científico de las personas en el trabajo. El propósito de la ergonomía es reducir el estrés y eliminar las lesiones y trastornos asociados al uso excesivo de los músculos, a la mala postura y a las tareas repetidas. Esto se logra mediante el diseño de tareas, espacios de trabajo, controles, arreglos, herramientas, iluminación y equipo que se ajuste a las capacidades y limitaciones físicas del empleado.”(NIOSH, 2017)

Un trastorno musculoesquelético relacionado con el trabajo es una lesión de los músculos, tendones, ligamentos, nervios, articulaciones, cartílagos, huesos o vasos sanguíneos de los brazos, las piernas, la cabeza, el cuello o la espalda que se produce o se agrava por tareas laborales como levantar, empujar o jalar objetos. Los síntomas pueden incluir dolor, rigidez, hinchazón, adormecimiento y cosquilleo. (NIOSH, 2017)

Las empresas están en la obligación de proveer a sus empleados los espacios y las herramientas necesarias para el correcto desarrollo de sus actividades diarias. Además de los elementos de protección según la actividad que realice, esto con el fin de evitar lesiones o accidente que puedan afectar la salud del trabajador.

2.1.15 Para el caso de Gaseosas Colombianas como se ha podido evidenciar aparte de contar con problemas osteomusculares también se tiene índices de accidentabilidad por el medio de transporte que se utiliza para los desplazamientos de los empleados a sus trabajos y en sus lugares de trabajo con la entrega de los productos.

De acuerdo a la publicación de la (NIOSH, 2016) Conductores de mayor edad están más expuestos a sufrir lesiones graves en un accidente vehicular. Aunque los conductores de mayor edad tienden a ser cautos y tomar en cuenta las normas de seguridad a la hora de conducir que los conductores más jóvenes, son los que a la hora de un accidente sufren lesiones más graves, tal vez porque a su edad no son tan ágiles para reaccionar ante un incidente y a su edad cualquier lesión se torna grave.

Es importante tener en cuenta que los trabajadores de mayor edad puedan seguir aportando su experiencia en el lugar de empleo, bajo las condiciones más seguras posibles. Los accidentes vehiculares son la causa del 32 % de todas las muertes relacionadas con el trabajo entre los trabajadores de 55 años o más.

Empleadores: Deben implementar estrategias para la elaboración programas de seguridad y salud que tengan en cuenta las necesidades de los conductores de mayor edad.

Trabajadores: Deben implementar y tener en cuenta las normas de seguridad a la hora de conducir.

Es normal que con la edad las habilidades físicas y mentales vayan deteriorándose gradualmente y sufrir un mayor riesgo de morir si se tiene un accidente vehicular.

La vista a menudo se deteriora ya sea por la edad, por enfermedad como son las cataratas, el glaucoma o la degeneración muscular, con la edad la vista periférica también se torna más lenta, esto conlleva a que pueda generarse un accidente.

Hay muchas otras funciones del ser humano que se van deteriorando con la edad como son: El escuchar cada vez es más complicado, escuchar los ruidos que hacen los otros autos; enfermedades como la diabetes una enfermedad que consiste en altos o bajos niveles de azúcar en la sangre el cual puede causar mareos, somnolencia, convulsiones; también la artritis que ataca la articulaciones y hace que la persona tenga movimientos más lentos; la apnea del sueño una enfermedad que como su nombre lo indica ataca el sueño y hace que la persona no duerma bien y se sienta cansada y somnolienta; la enfermedad de Parkinson esta enfermedad hace que la persona tiemble lo que puede causar un grave accidente al no poder controlar sus movimientos corporales.

Las personas adultas suelen ser recetadas por sufrir de enfermedades crónicas, medicamentos que pueden provocarles síntomas secundarios que afectan su sano juicio o su cuerpo y no pueden responder de la forma adecuada ante algún incidente.

2.1.16 Los agentes de riesgo pueden ocasionar lesiones traumáticas asociadas con los accidentes de trabajo o lesiones no traumáticas relacionadas con enfermedades de origen profesional.

Físicos: Son aquellos elementos ambientales, de índole físico, que pueden afectar la salud del trabajador. Estos pueden ser: Ruido, temperaturas extremas (calor o frío), iluminación inadecuada, vibraciones, presiones anormales, entre otros.

Químicos: Son componentes de tipo químico, orgánico e inorgánico, naturales o sintéticas, que durante el proceso de elaboración, manipulación, transporte, almacenamiento o uso, pueden entrar en contacto con el trabajador ocasionándole problemas de salud.

Mecánicos: Son aquellas equipos, máquinas y/o herramientas que manipula el trabajador y el cual le puede producir algún golpe, cortadura o atrapamiento.

Eléctricos: Son aquellos equipos, máquinas y/o herramientas que manipula el trabajador, que producen o transportan energía y que puede entrar en contacto con el trabajador.

Físico - Químicos: Son las sustancias que pueden causar incendios y/o explosiones.

Públicos: Son las causas externas a la empresa que el trabajador puede enfrentar con respecto a su trabajo. Estas causas son las que se expone el trabajador en las calles mientras se encuentra en su labor.

Condiciones Ergonómicas

Carga física: Son aquellos que el trabajador sufre por los sobreesfuerzos, posturas o movimientos inadecuados que se pueden presentar durante el desarrollo de la actividad. Ejemplo: Sobreesfuerzos; movimientos repetitivos o posturas estáticas de una articulación; estiramientos frecuentes de brazos con carga; posturas prolongadas e incómodas de pie o sentado; flexión de tronco, entre otros (Betancur, 1999).

2.1.17 Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos desconocidos en Colombia hasta inicio del siglo XX. Rafael Uribe Uribe en el año de 1904 trata el tema de la seguridad en el trabajo y lo que posteriormente sería la Ley 57 de 1915 conocida como la “Ley Uribe” sobre accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales y se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

Como podemos observar el origen de las normas de seguridad en el trabajo tardo mucho en ser implementadas, ya que los empresarios solo se preocupan por tener una mano de obra barata y desconocías los deberes y derechos de los trabajadores. A partir de la creación de la Ley 57 de 1915 fueron creadas otras Leyes que buscaban no solo la seguridad en el trabajo sino el bienestar físico, mental y económico del trabajador.

2.1.18 La teoría de la pirámide de la accidentabilidad desarrollada por Bird en 1969, reveló que por cada accidente grave hay 10 accidentes leves, 30 accidentes con daño a la propiedad y 600 accidentes sin daños ni pérdidas visibles (Chinchilla, 2002). A este respecto Fornés (2011) refiere que al comparar la cantidad de incidentes que no ocasionaron lesiones a las personas, con aquellos que si lo ocasionaron; se considera que la implementación de un sistema de análisis de los incidentes puede ser un medio fundamental para prevenir o controlar los accidentes laborales.

Con respecto a esta teoría se propone observar e investigar cada accidente para ver que cuales fueron las causas que produjeron el incidente y así implementar normas de seguridad que eviten que suceda nuevamente este incidente.

2.1.19 Por otro lado, Páez y Mejía (2011) mencionan que en la salud y seguridad industrial actualmente es común la práctica de las normas correspondientes; no obstante, dichas normas resultan en numerables ocasiones mal aplicadas. Esta investigación señala que las condiciones de seguridad de obras en el contexto colombiano son deficientes y por lo tanto, generan accidentes que provocan lesiones de todo tipo, incapacidad y muertes (Páez y Mejía, 2011).

En Colombia muy pocas empresa del sector de la construcción tomas las medidas necesarias para garantizar el bienestar y la seguridad de sus empleados. Como hemos podido observar en hechos recientes en Cartagena donde murieron tres obreros al caer el andamio donde se encontraban realizando labores de albañilería.

No solo en este sector podemos observar los constantes accidente e incidentes, en muchas empresas de distintos sectores en Colombia ocurre a causa de no tomar las medidas de seguridad correspondientes, de no dar a sus empleados las herramientas o puestos de trabajo adecuados

para el desarrollo de sus actividades o como ocurre también, por la negligencia del trabajador al no portar sus elementos de seguridad.

2.1.20 Así mismo Chiavenato (2007:334) menciona las condiciones ambientales de trabajo que se refiere a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización. Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto.

La higiene y la seguridad laboral también juegan un papel importante, ya que son según Chiavenato (2007:332), dos actividades íntimamente relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados.

Para este autor la higiene y la seguridad laboral son muy importantes para el correcto desarrollo de las labores del trabajador. La organización debe proveer a sus Colaboradores de un lugar seguro para el desarrollo de sus actividades y el trabajador deberá conservar este lugar en las mejores condiciones. La organización deberá procurar minimizar los riesgos para el trabajador que este expuesto a mucho ruido, vibración, ambientes de mucho calor o frío, salvaguardando la vida, conservando la buena salud y bienestar de cada Colaborador.

2.1.21 Por su parte Fernández (2005), comenta que la empresa tendrá la responsabilidad de brindar a sus trabajadores unas condiciones laborales seguras e higiénicas que les permitan adquirir cierto nivel de salud de acuerdo con el conocimiento actual existente en la industria y la legislación que a tal efecto resulte aplicable.

Las empresas, cumpliendo con el marco legal establecido, deben desarrollar actividades que conduzcan a mejorar las condiciones de trabajo que orienten, ejecuten y evalúen las actividades que conlleven al bienestar integral de todos sus colaboradores.

Las organizaciones deben determinar las causas de riesgo existentes en las diferentes áreas, con el fin de crear medidas de control que mejoren las condiciones de trabajo y salud y desarrollar capacitaciones que sirvan de elementos de formación, prevención, conocimiento en el trabajo; de este modo evitar al máximo los accidentes laborales, enfermedades laborales y cualquier afección del trabajador que pueda influir en su entorno personal y laboral.

Capítulo 3: Metodología General

En este capítulo se aborda lo concerniente a la Metodología General que hemos usado para investigar el caso del trabajo. Cuando se habla de metodología, se hace referencia a la unión que existe entre la persona que desarrolla la investigación y el objetivo de la investigación, es decir los medios o procedimientos con un orden específico que el individuo desarrolla para poder obtener la información que se requiera, poder analizarlos para emitir una respuesta al interrogante.

Para poder cumplir con lo anterior se consideró el tipo de investigación Exploratoria, con el fin de ampliar la información conocida previamente.

Es cuantitativo porque se puede saber y conocer el número o porcentaje de accidentes, causas, motivos y cualitativa por el fenómeno que se estudia, las causas que provoquen el tema de estudio.

Estrategia metodológica: es cuantitativa, donde se usa el sondeo y cualitativa porque se estudia el fenómeno, donde se utiliza la etnografía y documentación.

3.1. Método de la investigación

Investigación Exploratoria: Con el propósito de ampliar la información que se tiene sobre el tema, información que nos ha suministrado nuestro compañero Carlos Alberto Jiménez como funcionario de la empresa seleccionada y poder tener una visión más definida de la situación.

En la empresa Gaseosas Colombianas, se pretendió revisar porque pese a la infraestructura organizacional que tienen, se presentan accidentes que pueden involucrar vidas humanas y que día a día y pese a las campañas y normalización que se ha dado, las estadísticas no bajan y es repetitivo en todas las áreas.

Fases de la investigación.

Análisis y recolección de información:

- Observación de la infraestructura de la planta.
- Observación diaria de las actividades.
- Análisis y diagnóstico de los riesgos y peligros en las áreas.
- Evaluación de las condiciones y riesgos de peligro que presenta la empresa.

3.2 Población y Muestra

En teoría la población es un conjunto de sujetos, elementos o eventos con determinadas características y el subconjunto es la muestra que tomamos de esta población para realizar un análisis estadístico y poder aplicar al resto de población.

Se tomó como población el personal de la empresa Gaseosas Colombianas y como muestra distintas áreas de la empresa: ventas, producción, técnicos, envases, marketing, que nos permitiera evaluar la situación y responder a la pregunta ¿Por qué una empresa como Gaseosas

Colombianas presenta el índice de accidentabilidad tan elevado, considerándose una empresa de infraestructura organizacional de gran escala?

El total de trabajadores de gaseosas colombianas es de 700 personas conformados de la siguiente manera:

Tabla 1
Censo Trabajadores Gaseosas Colombianas

Departamento	Trabajadores
Ventas	70
Almacenamiento	95
Producción	80
Distribuidores	200
Técnicos	55
Maquinaria	45
Trade Marketing	60
Administración	95

Elaboración propia

La selección de la muestra en este proyecto se hizo mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando un número representativo de las áreas de ventas y producción, total 160 trabajadores, se tomó el 4% de esta población, es decir 6 trabajadores los cuales fueron tomados en observación de sus actividades y en encuesta.

3.3 Fuentes de información

Las fuentes consultadas para el proyecto son primarias dado que se toman aportes de un funcionario que labora en la Compañía, Carlos Alberto Jiménez, siendo una información personal y de una fuente directa, quien a su vez obtuvo información de personas cercanas que trabajan en otras áreas de la compañía.

También se tuvo fuentes de información documental: los registros del área de recursos humanos. Sabiendo que en las empresas en las cuales manejan producción y almacenamiento de mercancías son las más propensas a peligrosos de accidentabilidad por su tamaño de planta, alto flujo de materias primas/productos y mercancías en constante movimiento, se obtuvo la información de los registros que se llevan en recursos humanos de la empresa y obtenidos con nuestro compañero Carlos Jiménez.

Pero no solo se basó en la información de las fuentes antes enunciadas, sino que además se consultaron noticias y notas de páginas web, que hablaban sobre los índices de accidentabilidad en Colombia, las empresas con mayor grado de accidentes, las áreas de las empresas con esta ocurrencia, entre otros.

Como fuente de información primaria se toma los 6 trabajadores de las áreas de producción y ventas bajo la encuesta de sus vivencias y experiencias según la muestra.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

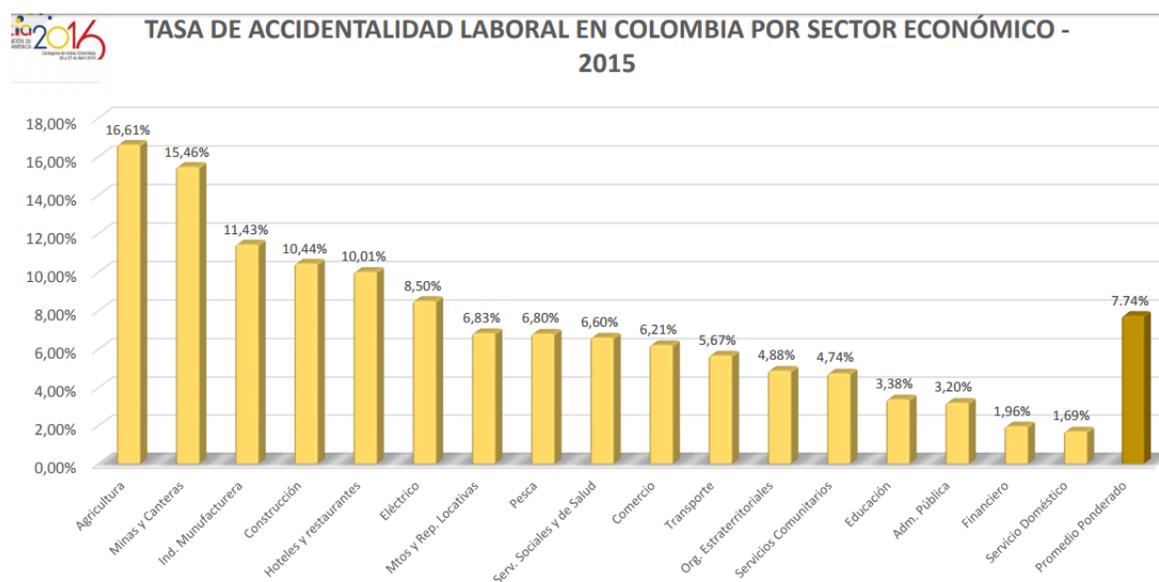
La encuesta como técnica de investigación fue la que se utilizó en el proyecto para que nos proporcione la información que analiza la accidentabilidad en la empresa, se basó en encuestas realizadas a una parte de los trabajadores que han sufrido accidentes para conocer de primera mano las diferentes causas que los ocasionan. La encuesta es una técnica de recolección de datos amplia, utilizada en diferentes proyectos de investigación para obtener de forma rápida y eficaz la información que se requieren,

Bajo esta técnica se obtiene información sobre los tipos de accidentabilidad que se presentan, su recurrencia y las diferentes condiciones que generan los accidentes, con la encuesta se determina o identifica la problemática, realizada con una formulación de preguntas idénticas

para todos los trabajadores, donde proporciona de forma cualitativa y cuantitativa los datos que se requieren en el proyecto.

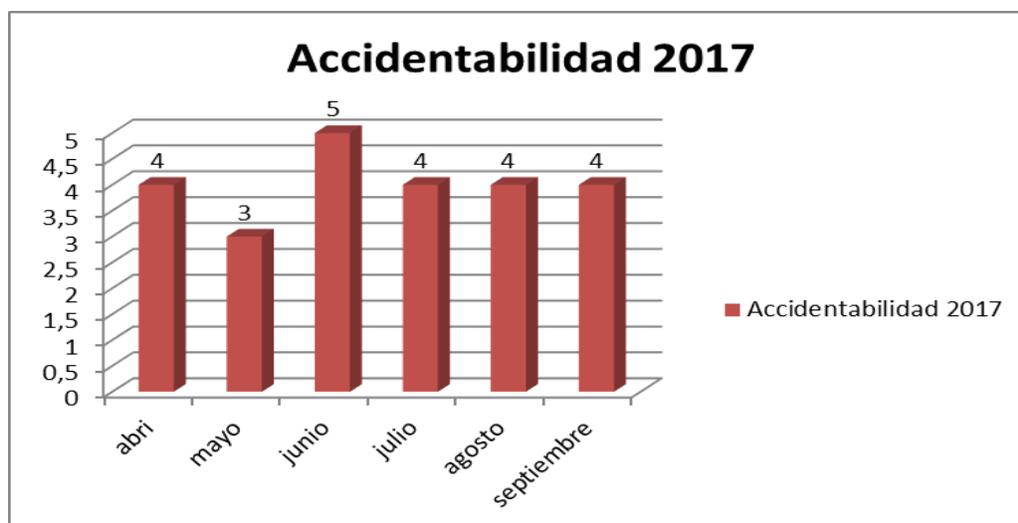
Capítulo 4: Resultados

A manera de preámbulo y como una forma de idealizar los resultados obtenidos a continuación presentamos gráfica de estudio realizado por la Universidad Manuela Beltrán con la empresa Positiva, referente a la accidentabilidad en Colombia durante el año 2016, por sectores:



ITASA DE ACCIDENTALIDAD LABORAL EN COLOMBIA POR SECTOR ECONÓMICO – Fuente: (Seguros, 2016) Universidad Manuela Beltrán (Contexto Colombiano. Cifras en Seguridad y Salud en el Trabajo)

Como se puede observar la industria ocupa el tercer lugar en este análisis, sector en el cual se desarrolló Gaseosas Colombianas.



2. Accidentabilidad Últimos Seis Meses En Gaseosas Colombianas. Elaboración propia

4.1. Presentación de Resultados

De acuerdo a las encuestas realizadas se obtienen los siguientes resultados.

Tabla 2
Accidentabilidad anual en Gaseosas Colombianas

Accidentes por Área	No. De Casos	%
Ventas	15	31%
Producción de Agua	10	21%
Técnicos	9	19%
Envases	9	19%
Trade Marketing	5	10%
Total	48	100%

Elaboración propia



2 Grafica Accidentabilidad anual en Gaseosas Colombiana. Elaboración propia

Podemos ver que el área con mayor grado de accidentabilidad, es el área de ventas, seguida por la de producción y envases. También podemos determinar que la diferencia en accidentes entre un área y otra no es mucha.

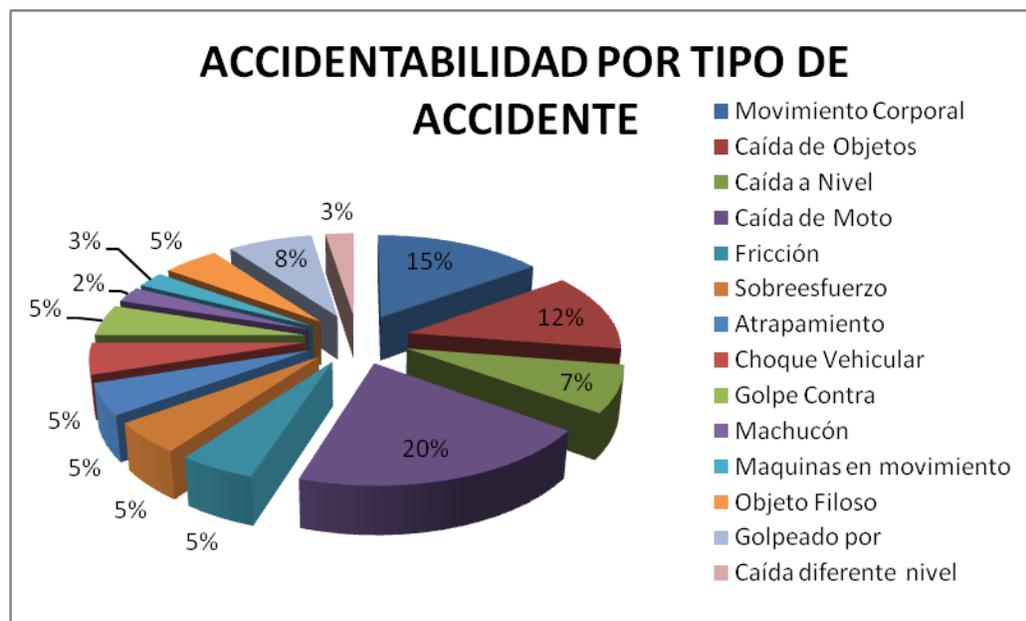
Tabla 3
Accidentabilidad por tipo de accidente

ACCIDENTABILIDAD POR TIPO DE ACCIDENTE	No. de casos	%
Movimiento Corporal	6	15%
Caída de Objetos	5	13%
Caída a Nivel	3	8%
Caída de Moto	8	20%
Fricción	2	5%
Sobreesfuerzo	2	5%
Atrapamiento	2	5%
Choque Vehicular	2	5%
Golpe Contra	2	5%
Machucón	1	3%
Maquinas en movimiento	1	3%
Objeto Filoso	2	5%
Golpeado por	3	8%
Caída diferente nivel	1	3%

TOTAL
Elaboración propia

40

100%



4 Gráfica - Accidentabilidad Por tipo de Accidente. Elaboración propia

Como se puede observar en el gráfico anterior, la accidentabilidad que sufre Gaseosas Colombianas resalta la de tipo de caída de moto en el área de ventas con un total de 8 trabajadores que exponen su vida al realizar peripecias que no están contempladas en la conducción del tipo de vehículo que se utiliza o por el mal estado de las vías bogotanas, según encuesta realizadas a la muestra de la población, el segundo tipo de accidentabilidad se da por movimientos corporales en el área de producción, accidentabilidad generada por movimientos incorrectos, lesiones musculares, etc. el tercer tipo de accidente se origina por caída de objetos generado por la falta de autocuidado, este tipo de accidente se origina en envases o almacenamiento el cual es originado en su mayoría por los montacarguistas que en ocasiones no presionan la carga teniendo como resultado el golpe del producto o materiales a los transeúntes.

Para concluir podemos decir que la mayoría de accidentes son ocasionados a la falta de autocuidado de los trabajadores y al acató de la normatividad en el traslado de cargas.

4.2. Análisis de datos

Actualmente, en la empresa de Gaseosas Colombianas se mantiene un programa de seguridad laboral, pese a esto siguen presentándose accidentes muy a menudo, ya sea por falta de cuidado, protección, o por falta de compromiso de sus trabajadores, y se evidencian aún muchos peligros y riesgos que pueden ser mitigados por la empresa.

De acuerdo a la información indicada se deduce:

1. La mayoría de los accidentes ocurren por fuera de la oficina.
2. El número de accidentes en el área de ventas es de 15, que con respecto a la muestra utilizada representa el 33% de los accidentes laborales que ocurren en la empresa.
3. La gran mayoría de los empleados de Gaseosas Colombinas transitan en moto.
4. No existe compromiso por parte de sus trabajadores, se aprecia que consideran que es un problema de la empresa.

A pesar que la empresa dota a sus trabajadores con los Elementos de Protección Personal, los cuales como su nombre lo indica, sirven para su protección, algunos funcionarios muestran apatía por ellos y los consideran innecesarios, lo que conlleva a que se generen mayor cantidad de accidentes.

Capítulo 5: Conclusiones

5.1 Resumen de Hallazgos

Gaseosas Colombianas, por ser una industria de producción de bebidas, está catalogada como una Empresa con gran grado de accidentabilidad, en las grandes industrias pese a tener todas la normas de seguridad industrial establecidas y que se aplican, controlan y normalizan, los empleados en la mayoría de los casos consideran estos elementos como un estorbo para desarrollar sus labores, creen que con un momento que no los usen, no va a pasar nada y es cuando precisamente ocurren los accidentes, que en gran parte se ocasionan por descuido. El seguimiento a las normas es otra causa en los accidentes.

En nuestro país con la entrada en vigencia en el año 2015 de la regulación del SG-SST, las empresas han entrado a trabajar en la seguridad integra de sus colaboradores, sin importar el grado de exposición a accidentes que tenga.

Para el caso que nos ocupa, se indica que la accidentabilidad está dada para los empleados que permanecen por fuera de las instalaciones y que la mayoría de estos accidentes son de tránsito, por la imprudencia de los mismos empleados o de las personas contra las cuales ocurren los hechos. Esto no significa que solo ocurran accidentes en las personas que salen de la empresa a ejercer su labor, porque también áreas de producción de agua y envases presentan accidentabilidad, debido al autocuidado y seguir la normatividades implementadas en el traslado de cargas, se puede determinar que en la gran mayoría la accidentabilidad se debe a fallas humanas de los operarios directamente, ya que la empresa suministra los elementos de seguridad pero son los trabajadores quienes optan por no utilizarlos. La gran mayoría de estos sucesos ocurren en el momento de las personas realizar movimientos sin la debida protección o

manipulación de máquinas o herramientas sin estar protegidos, también ocurren por la caída de objetos por la mala práctica de los montacarguistas.

5.2 Recomendaciones

Las empresas pueden implementar todos los programas de seguridad, pueden aplicar todas las normas, comprar los mejores elementos de seguridad, usar las maquinarias más seguras, pero si los trabajadores no velan por su seguridad, ningún sistema va a funcionar, ni brindará una protección que pueda llegar a un 100% del resultado esperado de cero accidentabilidad.

Es importante que los controles de uso de elementos de seguridad se hagan más rígidos y si es el caso tomar sanciones disciplinarias a los trabajadores.

Tratándose de una empresa como Gaseosas Colombiana, se deben dictar charlas de actualización periódica de las normas de seguridad industrial con la puesta en práctica de los visto y evaluación esporádica de lo aprendido.

En este tipo de empresas existen muchos filtros de seguridad, por cámaras y los propios vigilantes, y se puede dar la orden de no continuar con el trabajo a aquellas personas que no cumplan con el uso de los elementos de seguridad, adicional que estén usando el celular, ya que es un elemento distractos que puede generar muchos accidentes que pueden llevar a la muerte.

En este estudio, una parte que dificultad la investigación es la hermeticidad que tienen las personas relacionadas con la empresa, en tocar este tipo de temas, la poca accesibilidad para que se permita el ingreso a la empresa para pedir información con Recursos Humanos o incluso hablar con los trabajadores, por ello la principal fuente en mi caso fue la información suministrada por el compañero Carlos Jiménez.

Implementar una cultura de autocuidado y prevención en toda actividad laboral es importante tanto para las empresas pequeñas medianas y grandes.

5.3 Propuesta

“Modelo Estratégico Integral para el Proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento de la empresa”.

Para tener los resultados planteados, de una forma individual y a nivel general de la empresa de Gaseosas Colombianas, se propone un programa de CERO ACCIDENTES basado en capacitaciones y actividades, donde se motiva al trabajador a realizar sus actividades de una forma segura fomentando el AUTOCUIDADO, fomentando la prevención ante los riesgos que se puedan detectar. Toda empresa actualmente busca programas, como el de cero accidentes, para mitigar o corregir las malas prácticas de sus trabajadores en los diferentes procesos, Gaseosas Colombianas cuenta con un gran índice de accidentabilidad que puede reducir con la implementación del programa y las capacitaciones. El programa que se plantea busca que los trabajadores tengan continuamente charlas de seguridad donde se sensibilicen de una forma dinámica y donde el trabajador afiance sus conocimientos sobre las diferentes temáticas de seguridad, otra herramienta del programa es implementar inspecciones a los sitios de trabajo para aplicar las correcciones necesarias y el mantenimiento respectivo, también se puede enriquecer el programa con el reporte de condiciones peligrosas y charlas de lecciones aprendidas pero llevadas a ejercicios sencillos que reflejen lo cotidiano. Este programa debe ser liderado por el área de salud ocupacional, como una forma de mejora y oportunidad para los trabajadores, teniendo como base las experiencias de los casos de accidentes presentados a la fecha, de una forma que se estandaricen procedimientos y correcciones en los procesos.

Para dar mayor claridad se define el término “Autocuidado” como una forma de atención única y distintiva que cada persona puede prodigarse, de acuerdo a su propia necesidad, valores, creencias o culturas.

Ahora se puede indicar que en muchas ocasiones el autocuidado está estrechamente relacionado con los comportamientos del individuo, comportamientos que involucran influencias de las condiciones externas, tales como factores políticos, tecnológicos y económicos; el manejo de liderazgo que se tiene en la empresa, y los valores socio laborales, y por condiciones del individuo en sí, como pueden ser valores éticos, experiencias familiares, laborales, condición educativa y actitudes o reacciones a situaciones de los demás. Por todo lo anterior la propuesta busca integrar el trabajador, la empresa y la vivencia de cada uno de estos factores para lograr un punto de equilibrio emocional, motivacional, satisfactorio para el empleado y el empleador.

Las capacitaciones sobre el autocuidado dan a la compañía una nueva cultura organizacional, de tal forma que no solo prime el autocuidado si no que éste se haga reciproco con los demás, el medio ambiente y el entorno familiar y social.

Objetivos de la propuesta

- Preparar los trabajadores para la realización correcta y satisfactoria de sus actividades.
- Transformar la actitud de los trabajadores, enfocada a generar un mejor clima laboral.
- Desarrollar la motivación de los trabajadores, de una manera diferente y no solo movido por el factor económico.

- Establecer lineamientos de cumplimiento en las actividades laborales, permitiendo comprender cuales son las expectativas que la empresa tiene o espera por parte de sus trabajadores.
- Dar herramientas y crear conciencia con el fin de mitigar la accidentabilidad.
- Realizar el reconocimiento a las áreas de menor accidentabilidad en un periodo mensual.

De acuerdo a lo planteado se busca generar conciencia y apropiación en el trabajador de lo importante que es para la compañía su bienestar y su productividad bajo condiciones optimas.

A continuación se indica un ejemplo de la atención o el apoyo que se debe brindar: en el caso que un trabajador sufra un accidente, el área de salud ocupacional se encargará de realizar la investigación total del accidente, lo socializara y brindará una capacitación resaltando la lección aprendida, en pocas palabra evaluará que paso, por qué, etc., para que este evento no se vuelva a repetir, ya que lo dará a conocer a todos, con el fin de seguir los lineamientos que se establezcan, acciones correctivas y preventivas si no se hubieren tenido al momento del accidente.

Cuando se toman ejemplos reales, se revisan el antes, durante y después de la ocurrencia de un evento, y todo esto se da a conocer, se está fortaleciendo al personal con capacitación, lo cual es supremamente importante para garantizar el éxito del programa de la compañía y para beneficio propio de los trabajadores. Otra práctica del Programa Cero Accidentes, es reportar las condiciones peligrosas que se detecten en la parte tanto interna como externa de la Empresa, los representantes de ventas cumplen un papel fundamental en el terreno externo, ya que pueden informar los sitios de riesgo y de esta forma evitar el tránsito por estos trayectos.

5.3.1 Recursos Humanos, Materiales y Financieros

Los recursos necesarios para la implementación de la propuesta, son de carácter humano, técnicos y financieros.

Recursos Humanos: En la implementación, control y vigilancia de la ejecución de la propuesta se requiere contar con la disposición de:

- 1 Profesional en Salud Ocupacional
- 1 persona que dirija las Pausas activas

Materiales: El desarrollo de las capacitaciones o charlas, hacen necesario tener a disposición los siguientes elementos, que en su cantidad se deben acomodar al número de participantes:

- Sala de reuniones de la empresa.
- Computadores
- Impresoras
- Cámaras de video y de fotos
- Mesas
- Sillas
- Video beam
- Memorias USB
- Tableros
- Lapiceros
- Cartulinas
- Marcadores
- Cuerdas

- Cinta

Financieros: Como se enunció en un ítem anterior, cada empresa debe tener dentro de su presupuesto contemplado un rublo para el programa de Salud Ocupacional y todo lo que éste conlleva, en este caso se considera que debe disponer de un presupuesto mensual de \$4.200.000 discriminado para gastos así:

Tabla 4
Presupuesto para propuesta programa Cero Accidentes

Concepto	Vr. Un	Vr. Total
Capacitador:	2.000.000	2.000.000
Papelería		500.000
Alquiler salón y equipos		0
Refrigerios		700.000
Imprevistos		1.000.000
Valor total:		4.200.000

Elaboración propia

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

- Cronograma de acuerdo a las actividades que se van a implementar para el desarrollo del modelo integral estratégico, el cual se deben detallar los procesos, procedimientos, actividades y tareas, con tiempos y recursos para cada uno (Diagrama de Gantt).

Tabla 5
Acciones Planteadas para la Capacitación

Acción	Responsable
Conformación del equipo líder del proceso de capacitación	Dirección de Gestión de Talento Humano
Análisis de la evaluación de los procesos de Capacitación	Equipo líder de Capacitación
Planteamiento del cronograma de Capacitación	Equipo líder de Capacitación
Presentación y aprobación del cronograma de Capacitación por la Dirección de la empresa	Dirección de Gestión de Talento Humano

Elaboración propia

Tabla 6
Cronograma de ejecución de Capacitación

		CRONOGRAMA DE EJECUCION DE CAPACITACIONES																																																			
RECURSOS	ACTIVIDAD	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMB				OCTUBRE				NOVIEMB				DICIEMBR							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
salon, computador	Charlas de seguridad	■				■				■				■				■				■				■				■				■				■				■				■				■			
visita fisica	inspecciones locales		■				■				■				■				■				■				■				■				■				■				■				■						
salon, computador	lecciones aprendidas	■				■				■				■				■				■				■				■				■				■				■				■							
papelaria, buzón	reporte condiciones peligrosas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
salon, computador	capacitación vial "motos"																																																				

Fuente autores

- Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi

Uno de los problemas de la generación de conocimiento, sin duda, es cómo propagar el conocimiento individual al interior de las organizaciones para los grupos de trabajo, se considera que el conocimiento tácito y explícito es de las personas, no de las empresas u organizaciones, pero si el conocimiento no es compartido en los grupos que desarrollan diversas actividades

dentro de la empresa o con las demás personas que tienen algún tipo de relación con el proceso, este conocimiento no hace parte de la línea organizacional de generación del conocimiento. El proceso de generación de conocimiento se debe aumentar a través las cuatro formas: de conversión del conocimiento, de forma individual promoviéndolo a nivel grupal, instituyéndolo como una tarea organizacional, y al interior de la empresa u organización.

Teniendo como base esta introducción se integra el modelo de Nonaka y Takeuchi al proyecto donde los trabajadores de Gaseosas Colombianas bajo sus experiencias o creencias exponen su conocimiento tácito, bajo reuniones que programa el jefe de área para que se presente de forma de cara a cara las experiencias y vivencias que se han tenido en las diferentes actividades laborales, espacio que sirve para fortalecer y retroalimentar a los trabajadores. Para que después sean profundizados por parte del jefe de área con expertos o jefes directos de las divisiones es decir la sociabilización, para continuar con la fase del conocimiento no solamente en la transferencia de conocimiento, si no construir nuevas ideas e innovar con los expertos en la materia,(Exteriorización) Y por último la Asociación que es el conocimiento ya explicitado y que puede documentarse y ser compartido con la directiva de la empresa y el grupo de trabajo, el cual se puede llevar en manuales o normas y publicarse en la base de datos de la compañía, para ser consultado cuando ingrese personal nuevo o se desea retroalimentar a los trabajadores.

Las soluciones propuestas permitirán la realización con pasos ordenados en los procesos, la capacitación y la sensibilización permiten a la empresa ser competitiva en su entorno.

El modelo integral de gestión del conocimiento en los diferentes procesos al interior y exterior de la compañía responde a una estrategia que busca consolidar los esfuerzos a las necesidades de la empresa.

Teniendo en cuenta la encuesta elaborada a los trabajadores podemos apreciar que Gaseosas Colombianas cumple en su gran parte en la seguridad laboral hacia sus trabajadores, por lo que podemos concluir que la accidentabilidad se puede originar por la falta de autocuidado y por la falta de conocimiento del personal del área de ventas en cuanto la movilidad y tránsito de las motos. Por lo que se hace relevante que se implemente bajo el programa de cero accidentes la concientización y capacitación a sus trabajadores.

CONCLUSIONES

Los trabajos de investigación requieren labores en campo, compenetrar con los directamente o indirectamente afectados para lograr una fuente primaria de la información.

En el desarrollo del trabajo se pudo determinar que gran parte de culpa de la accidentalidad recae sobre los trabajadores, quienes en su sentido común de querer estar cómodos y sentirse sin ataduras, dejan de usar los elementos de protección personal y terminan haciéndose mucho daño y a la vez a la empresa.

Revisando los casos para la empresa y los índices de accidentalidad, uno de los principales accidentes que afecta la producción de la empresa y genera incapacidades es la accidentalidad en moto,

Es importante que la empresa tome medidas correctivas y capacite constantemente al personal para minimizar la accidentalidad

La accidentabilidad en toda compañía, debe ser prioridad sea esta pequeña, mediana o grande, donde se debe implementar el AUTOCUIDADO como cultura organizacional.

Las empresas deben generar planes de acción en cuanto la accidentabilidad, llevando indicadores de gestión para una mejor productividad y beneficio de sus trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

Accidente de trabajo: conoce sus causas y aprende a evitarlo (26 de abril de 2015). Movistar, Destino Negocio. Recuperado de <http://destinonegocio.com/co/gestion-co/accidente-de-trabajo-conoce-las-causas-y-aprende-a-evitarlos/>

Alcaldía de Bogotá. (2017). Resolución 2013 de 1986 Ministerio de Trabajo. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

Alcaldía de Bogotá. (2017). Resolución Conjunta 1016 de 1989 Ministerio de Trabajo. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

Askoaga, I., Olaciregui, I., Silva, M. (2005). OSALAN. Manual para la Investigación de Accidentes Laborales. Recuperado de http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_200510/es_200510/adjuntos/gestion_200510.pdf

Barrera, K., & Moreno, L. (2014). Condiciones de higiene y seguridad presentes en el personal de empresas contratistas que prestan servicio al sector petrolero en el municipio

Maracaibo [Revista]. Recuperado de

<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewArticle/3641/4555>

Boada. (22 de Marzo de 2007). Costos de los Accidentes de Trabajo. [Mensaje en un blog].

Recuperado de

<http://orlandoboada.comunidadcoomeva.com/blog/index.php?/archives/16-COSTOS-DE-LOS-ACCIDENTES-DE-TRABAJO.html>

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. (2017) "Leyes desde 1992 -

Vigencia Expresa y Sentencias de Constitucionalidad" Última actualización: 9 de noviembre de 2017. Recuperado de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html#1

Estándares mínimos del SGSST fueron definidos por Mintrabajo. (10 de abril de 2017).

Actualicese.com. Recuperado de

<https://actualicese.com/actualidad/2017/04/10/estandares-minimos-del-sgsst-fueron-definidos-por-mintrabajo/>

González, A., Bonilla, J., Reyes, C., & Chavarro, A. (2016, 10 marzo). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción.

Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50732016000100001

Henao, F (2016). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Conceptos básicos. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado de

https://books.google.com.co/books?id=ZKIwDgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Jiménez Barbosa, I. (2004, 01 de Junio). Salud ocupacional una visión histórica y general.

Universidad de la Salle Ciencia & Tecnología Para La Salud Visual Y Ocular.

Recuperado de <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/sv/article/view/1937>

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (Marzo, 2016). Conductores de mayor edad en el lugar de trabajo: Cómo los empleadores y los trabajadores pueden prevenir los accidentes vehiculares. Recuperado de

https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2016-116_sp/default.html

Ministerio de Trabajo. (2017). Ley No.1562 del 11 de Julio de 2012”por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”. Recuperado de

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/68798/ley_1562_de_2012_Sistema_de_Riesgos_Laborales.pdf/eacf951b-5db0-0216-8e9e-269175f29da4

Noticias R.E.D. (2017). Accidentabilidad en moto, un problema social y económico de gran magnitud. Recuperado de

<https://sites.google.com/site/grupodeinvestigacionred/home/anuncios?tmpl=%2Fsystem%2Fapp%2Ftemplates%2Fprint%2F&showPrintDialog=1>

Organización internacional del trabajo. (1996 – 2017). Seguridad y salud en el trabajo

Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Presidencia de la República (2012). Ley No.1562 de 11 de Julio de 2012. “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud Ocupacional” Recuperado de

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral nº de 7 de Mayo de 2014. (7 mayo de 2017). Recuperado de <https://corte-suprema-justicia.vlex.com.co/vid/552692430>

Zúñiga Castañeda, G. (Mayo 16 de 2004). *Salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgos-profesionales-colombia/>

ANEXOS

GASEOSAS COLOMBIANAS S.A.

Encuesta para evaluar el nivel de accidentabilidad laboral

Encuesta N. _____ fecha _____

Encuestador _____

TEMA: Accidentes laborales

Objetivo: Determinar el porcentaje de accidentes laborales en Gaseosas Colombianas

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta, y marque según su criterio, su respuesta es importante le agradecemos su sinceridad.

Indique su edad de acuerdo al rango.

18-23	23-28	28-33	33-38	38-43	43-47	47-52

➤ Como conductor de montacargas respeta las normas de tránsito?

SI ()

NO ()

Algunas veces ()

➤ Usa el cinturón de seguridad cuando conduce la montacargas?

SI ()

NO ()

Algunas veces ()

- Usa los elementos de protección de seguridad?

SI ()

NO ()

Algunas veces ()

- Como conductor de moto conoce las normas de tránsito?

SI ()

NO ()

- Cuáles son las causa más frecuentes de los accidentes de los montacarguistas

- a. Exceso de velocidad
- b. Mala señalización
- c. Falta de seguimiento de las normas
- d. Pisos deteriorados

- Antes de comenzar sus actividades laborales revisa los EPP?

SI ()

NO ()

- Utiliza accesorios como relojes, cadenas, anillos en sus labores.

SI ()

NO ()

➤ Conoce el manejo del manual de cargas?

SI ()

NO ()