

**Factores que inciden en la accidentalidad laboral de la empresa Mundial de Pinturas L.C. D.  
S.A.S**

Adriana Paola Echeverría García

María Alejandra Guevara Ruiz

Universitaria Agustiniana  
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Programa Administración de Empresas  
Bogotá D.C.  
2.020

**Factores que inciden en la accidentalidad laboral de la empresa Mundial de Pinturas L.C.D.  
S.A.S**

Adriana Paola Echeverría García

María Alejandra Guevara Ruiz

Director

Diana Janeth Benavides Ortiz

Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa Administración de Empresas

Bogotá D.C.

2.020

## **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios por permitirnos tomar una carrera profesional y así estar el día de hoy en presentación de nuestro trabajo de grado para obtener nuestro título como profesionales.

A nuestros padres por siempre apoyarnos en este camino de crecimiento y educación, y en especial por la formación brindada en valores y principios.

A los profesores de la institución por su disposición de enseñar y guiarnos para mejorar en cada una de nuestras actividades profesionales.

Al señor Ernesto Guevara por permitirnos conocer de su empresa y estar siempre atento a cualquier sugerencia que se le realizó para mejorar su empresa.

## **Resumen**

El presente trabajo se enmarca en la legislación colombiana vigente señalada en el Decreto 1072 de 2015 y sustentado con la norma 45001 de 2018, donde el sistema general de riesgos laborales permite que las entidades públicas y privadas, se destinen a prevenir, proteger y atender a los trabajadores con alguna enfermedad o accidente que se pueda presentar como consecuencia del trabajo que desarrolla.

Se realizó una investigación en la compañía Mundial de Pinturas LCD SAS para determinar los factores que inciden en la accidentalidad laboral y proyectar las posibles mejoras que sean susceptibles para minimizar los incidentes encontrados.

Apoyadas en las teorías y conceptos de diferentes autores que han expresado la importancia de la seguridad, salud y bienestar de los empleados de la empresa en referencia, buscando fomentar la cultura de prevención y autocuidado por parte de los colaboradores que deseamos lleve a un cambio de actitud y visión frente a este tema.

*Palabras clave:* Accidentalidad laboral, seguridad y salud laboral, prevención

## **Abstract**

The present work is framed in the Colombian legislation in force indicated in Decree 1072 of 2015 and supported by the norm 45001 of 2018, where the general system of labour risks allows public and private entities, are destined to prevent, protect and care for workers with any illness or accident that may arise as a result of the work they perform.

An investigation was carried out at the Mundial de Pinturas LCD SAS to determine the factors that affect work accidents and to project the possible improvements that are susceptible to minimize the incidents found.

Supported by the theories and concepts of different authors who have expressed the importance of the safety, health and well-being of the company's employees in reference, seeking to foster a culture of prevention and self-care on the part of partners that we hope will lead to a change in attitude and vision towards this issue.

*Keywords:* occupational accident, Occupational Health & Safety, prevention

## Tabla de contenidos

1. Factores que inciden en la accidentalidad laboral de la empresa Mundial de Pinturas L.C.D. S.A.S.....	9
1.1 Definición del problema .....	9
1.1.1 Planteamiento del problema.....	9
1.1.2 Formulación del problema. ....	9
1.2 Justificación .....	9
1.3 Objetivos.....	11
1.3.1 Objetivo general.....	11
1.3.2 Objetivos específicos.....	11
1.4 Marco de referencia .....	11
1.4.1 Marco de antecedentes.....	11
1.4.2 Marco teórico.....	17
1.4.3 Marco conceptual.....	32
1.5. Diseño metodológico .....	34
1.5.1 Herramientas utilizadas como evidencia.....	35
2. Desarrollo y hallazgos.....	37
2.1 Análisis de la información recolectada en Mundial de Pinturas LCD SAS .....	38
2.1.1 Descripción del lugar de trabajo.....	38
2.2. Matriz de riesgos.....	39
2.3. Evidencia caso de accidente reportado .....	43
2.4. Iniciativas de Mitigación en Mundial de Pinturas LCD SAS.....	44
2.4.1 Charlas de seguridad.....	45
2.4.2 Capacitación en levantamiento de cargas.....	45
2.4.3 Capacitación y entrenamiento general.....	46
2.4.4 Pausas activas.....	47
2.4.5. Plan de emergencias.....	48
2.4.6. Señalización.....	49
2.4.7 Técnicas de almacenamiento.....	50
2.4.8 Recomendaciones osteomusculares.....	51
2.4.9 Uso de los elementos de protección personal.....	53

2.4.10 Elementos de protección.....	53
2.5. Ajustes de planta.....	53
Conclusiones.....	56
Recomendaciones.....	57
Referencias.....	59
Anexos.....	64

## **Introducción**

Los diferentes procesos de las empresas generan una serie de variaciones en accidentes laborales que pueden ser identificados por medio de las áreas donde ocurrieron, permitiendo así, la identificación de los riesgos, cómo se presentaron, que materiales intervienen en la eventualidad, que lugares o sectores de la empresa son inestables e inseguras, así mismo que factores humanos pueden ser actores de esas situaciones. En efecto, los accidentes que se presentan en los puestos de trabajo se convierten en una causal de riesgo continuo para los empleados; en la empresa Mundial de Pinturas LCD SAS se han presentado dos accidentes los cuales fueron para el año 2019.

Al apreciar en detalle, se pretende encontrar lugares y materiales que puedan incidir dentro de estos accidentes y evaluar situaciones como iluminación del lugar, el ruido en exposición, si afectan radiaciones, riesgos químicos, temperaturas expuestas o reactivos que puedan generar un incendio o explosión, el estrés dentro de la organización, factores de riesgos biológicos, riesgos ergonómicos, que afecten la productividad y salud de los trabajadores.

En este trabajo se logrará evidenciar que se involucra a los empleados, lo cual permite que sean estudiadas a fondo todas estas eventualidades y a su vez ellos eviten colocar sus vidas en riesgo desarrollando de una forma óptima sus labores comprometidos a cuidar de sí mismo sin exponer su integridad física, moral y mental. El llevar controles de inspección de seguridad y de prevención les permite a las compañías prepararse para cualquier eventualidad, pero más que eso, le permite mitigar incidentes que traigan repercusiones para la empresa y futura salud del empleado.

Las condiciones del entorno de muchas organizaciones actualmente son propuestas en el continuo cambio y la reinención de todas las formas posibles en su sector, en su mercado y en su forma de emplear, por lo cual siendo del sector industrial y comercial se debe enfocar siempre en crear conocimientos y herramientas que permitan a sus empleados cumplir con el autocuidado.

# **1. Factores que inciden en la accidentalidad laboral de la empresa Mundial de Pinturas L.C.D. S.A.S**

## **1.1 Definición del problema**

### **1.1.1 Planteamiento del problema.**

En la empresa Mundial de Pinturas LCD SAS, se ha venido presentando una serie de eventos que afectan la estabilidad física y emocional de los empleados en sus labores diarias; debido a los accidentes laborales que se han registrado, se logra evidenciar mediante pruebas recolectadas que las instalaciones presentan deterioro y falta de mantenimiento continuo, así mismo, conllevan a retardar procesos directos con el cliente final también afectando el cumplimiento y credibilidad de la empresa. A todos los miembros de la compañía, se les ha permitido proponer posibles mejoras físicas que faciliten sus labores y eviten incidentes dentro de esta, con el fin de mitigar y en lo posible eliminar cualquier tipo de eventualidad que les afecte, como lo menciona Maslow (Expocoaching, 2019) en su teoría de las necesidades, enfocándose en parámetro de seguridad física y mental.

### **1.1.2 Formulación del problema.**

¿Cuáles factores inciden en la accidentalidad laboral de la empresa Pinturas LCD?

## **1.2 Justificación**

Hoy en día las empresas colombianas reportan cierta cantidad de accidentes laborales que por mínimos que puedan ser, afectan a corto o largo plazo la salud y la condición de emplearse en diferentes alternativas que se le presenten al personal, por lo tanto, para Mundial de Pinturas LCD SAS es importante conocer información que puedan tener como base para lograr un desarrollo óptimo y a su vez para tomar decisiones pertinentes que mejore las condiciones de salud de los empleados y así le será verdaderamente rentable a la compañía, ya que la reducción de estos eventos dejarán que los empleados desempeñen mejor sus labores, sean mayormente productivos y la calidad de su servicio sea impecable.

Con base a lo anterior se puede determinar que de acuerdo a la Teoría de las necesidades de Maslow (Expocoaching, 2020), el ser humano tiene más de una motivación y debido a sus comportamientos está orientado a cumplir sus objetivos. En la siguiente gráfica se evidencia las cinco necesidades, de las cuales el segundo nivel (Seguridad) es la que hace relación al deseo de seguridad, estabilidad física y emocional.



**Figura 1.** Teoría de las Necesidades. Autoría propia (2019)

Como principio se tienen las necesidades fisiológicas las cuales son aquellas que no son modificables, y como se indica son necesidades que por naturaleza el hombre las requiere para su supervivencia y a su vez son la prioridad para su autorrealización.

Las que continúan, son las necesidades de seguridad, estas son aquellas que se deben implementar en las empresas y mejorar día tras día. Las empresas deben asegurar un empleo no solo estable económicamente sino brindar ante todo una seguridad física para las labores a desempeñar, por ende, antes de realizar un proceso de contratación se envían a sus aspirantes a realizar unos exámenes físicos que servirán como respaldo a lo largo del tiempo, los cuales ayudarán como soporte y prevención para la compañía. La mayoría de las empresas los envían anualmente a la toma de estos exámenes y principalmente se enfoca en la parte del cuerpo cuyo uso tiene más exposición o en específico alguna parte lesionada, casi siempre son exámenes físicos, auditivos, visuales y en algunos casos exámenes de sangre para conocer posibles embarazos; cuando el empleado tiene un cambio de labor u ocupación; es importante lograr detallar si para la finalización de sus labores en

la empresa presentó algún deterioro o afectación comprometida a sus labores por lo que también se envían a él examen de salida (Empleo, 2015).

Y para concluir, las necesidades sociales, de estima y de autorrealización también conocidas como necesidades de orden superior, son complementarias, pero a su vez obtenibles con el debido cumplimiento a las dos principales, estas crean reconocimiento y sus logros de autorrealización les permitirán darse a conocer en su comunidad, sus labores diarias, en su familia y así mismo. (Expocoaching, 2019)

Teniendo en cuenta lo importante que es para las empresas de hoy en día mejorar las condiciones laborales de sus empleados, se genera un estudio de los factores que le han permitido a las empresas del sector lograr un rendimiento óptimo de estas, y a su vez una estabilidad laboral y de salud a sus empleados que no solo generan mayores rendimientos para la compañía sino calidad en cada uno de sus procesos.

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general.**

Analizar los factores que inciden en la accidentalidad laboral de la empresa Mundial de Pinturas LCD SAS

#### **1.3.2 Objetivos específicos.**

- Identificar las situaciones de accidentalidad laboral para empresas del sector de pinturas.
- Diagnosticar los entornos de trabajo en donde se desarrollan las actividades laborales de empresa Mundial de Pinturas LCD SAS
- Definir iniciativas de mitigación para las condiciones de accidentalidad laboral de la empresa Mundial de Pinturas LCD SAS

### **1.4 Marco de referencia**

#### **1.4.1 Marco de antecedentes.**

A través de la historia la relación de salud y trabajo se han identificado por los acontecimientos que ha paralizado grandes sectores del mercado actual, la seguridad y salud en el trabajo se ha desarrollado por la misma necesidad que se presenta por los empleados, la identificación de peligros tanto físicos como la exposición a los índices de accidentalidad presentados por las entidades encargadas de los reportes anuales en eventualidades.

En la prehistoria el ser humano se enfrentó a los cambios, situaciones, afecciones o enfermedades naturales, desde los comienzos de supervivencia se enfrenta a la necesidad de prevenir y aliviar molestias, y traumas generados a diario por sus labores. Durante la Edad Media que el desarrollo ya se inició en locaciones mucho más complejas y que fue dado en la época de los esclavos, muy poco era el cuidado para estos ya que por afectación que les generara a sus dueños era reemplazado y aislado sin ningún debido cuidado para recuperación y precisamente así se denominó cualquier eventualidad generada por ellos, como enfermedad de esclavo (Dihigo G. L., 2011)

Con el paso de los años, el autor Hipócrates siendo el padre de la medicina, determino que es bastante importante el ambiente laboral, familiar y social para mantener y mejorar estados de salud, como a su vez el ejercicio físico, la alimentación y el modo de vida que lleve la persona. Al tiempo, en la civilización romana, se inicia una diferenciación en las clases siendo unos esclavos y trabajadores dos términos que se usaban en la antigua Roma, pero para esa época se le atribuía el remedio por creencias en los santos y amuletos que se creaban dentro de sus reservas. Bernardo Ramazzini, en la Edad Moderna realizó el primer análisis de las posibles profesiones (inicialmente 54) que por el nivel de trabajo y vida se evaluaron al detalle cada labor a ejecutar por parte del trabajador, para la época el trabajo de mayor afluencia correspondía al de los obreros y es allí en donde se delimitan los primeros estudios de factores de riesgo.

En el cambio a la edad contemporánea, se desarrolla el cuidado dentro de las condiciones en las que se establecería la delimitación de peligros y medidas a tomar por el uso de maquinaria generando un control de cualquier eventualidad sumándole términos de clima organizacional antes conocido como ambiente industrial, y así, cada continente inicia su plan de desarrollo y cuidado (Quintana, 2003).

Teniendo en cuenta esto, se implementaron unas reglas que, dando al cumplimiento, fueron empíricas en nuestro país, donde a su vez le generan al empleado la responsabilidad del autocuidado y el de su propio bienestar, así mismo el que se tiene por parte de las empresas en las que laboran brindando espacios y locaciones adecuadas a sus labores para un mejor desempeño, esto siendo adoptado sobre los años 1919.

En 1982 a raíz de la modernización industrial que a su vez incluye cambios tecnológicos, administrativos, legales y organizacionales generan la aplicación de la teoría de “Just in Time” y como principio la calidad total pero así mismo se aumentó la responsabilidad excesiva y el estrés constante y con ello la presencia de las enfermedades cardiovasculares y degenerativas; por lo cual

la Organización Mundial del Trabajo en 1959 se realiza un estudio de trabajo en equipo puesto que la llegada de la modernización en maquinarias ayudo un poco a evitar el trabajo de esfuerzo pero inicio un periodo de manipulación repetitiva, por lo cual el impacto en la salud fue por movimientos repetitivos (Quintana, 2003).

Para cuando se constituye como término de salud ocupacional se empiezan a relacionar todo tipo de efectos de bienestar que pueda pretender generar la empresa a sus trabajadores tanto físico, mental y social, para lograr estandarizar el cuidado por medio de la medicina laboral, cuidados ergonómicos, el seguimiento psicológico empresarial y la higiene empresarial.

Para el año 1.999 se lleva todo el seguimiento a la implementación y proceso de certificaciones por normatividad OSHAS 18001 en la que se establece los requisitos mínimos que debe cumplir una empresa para lograr certificar a su empresa en calidad de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A Colombia, llega la adaptación de estos conceptos en el 2012 que fue conocido como salud ocupacional siendo evaluado por medio del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar). Actualmente con los cambios, se ha generado la adaptación de la norma ISO 45001:2018 destacando la integración de bienestar del personal y las partes interesadas con el fin de satisfacer sus expectativas y necesidades.

#### ***1.4.1.1 Información básica de conocimiento de la empresa.***

La empresa Mundial de Pinturas LCD SAS, se establece en el comercio como una comercializadora de pinturas, que trabaja en constante cambio y adaptación al mercado mediante la investigación y capacitación de controles de calidad, enfocados en cumplir las normas técnicas colombianas vigentes, la comercialización de productos de empresas del sector reconocidas como del sector ferretero. En la empresa se realiza la venta de productos de forma presencial y a domicilios por lo tanto se cuenta con servicios de mayor acceso a clientes en diferentes partes de las localidades donde se tienen puntos de venta y de sectores cercanos, permitiendo la expansión y reconocimiento.

En Mundial de Pinturas LCD SAS dentro de los criterios iniciales cabe destacar información básica y necesaria para su intervención.

Tabla 1.

*Información básica de Mundial de Pinturas*

Nombre de la empresa	Mundial de Pinturas LCD SAS
Actividad Económica	5242 comercio al por mayor de pinturas en establecimientos especializados
Representante Legal	Daniel Ernesto Guevara Ruiz
Código ciuu	5141 – 5242
Ciudad	Bogotá D.C.
Reseña histórica	<p>Es una empresa dedicada a la venta y comercialización de toda clase de pinturas, teniendo en cuenta como objetivo brindar un servicio de asesoramiento y la entrega de pedido en todo Bogotá y sitios aledaños.</p> <p>Es una empresa que lleva 8 años en el mercado y se ha caracterizado por brindar compromiso y calidad a sus clientes, lo cual ha permitido un mejoramiento y crecimiento en la compañía.</p>
Objeto social	Se presta el servicio de soporte técnico, colorimetría especializada se comercializa en toda la ciudad y en sus zonas aledañas.
Misión	En Mundial de Pinturas LCD SAS tiene como misión comercializar toda clase de pintura y prestar el servicio de soporte técnico, de colorimetría y de postventa.
Visión	En Mundial de Pinturas para el 2029 se quiere posicionar la marca MUNDIAL mediante canales de distribución en 10 ciudades principales del país para los sectores de toda clase de pintura
Empleados	Total: 14 Discriminados así: mujeres 3, hombres: 11

Nota: Autoría propia (2019)

En Mundial de Pinturas LCD SAS la prestadora del servicio como Aseguradora de Riesgos Laborales es POSITIVA:

Tabla 2

*Información de la Entidad POSITIVA*

Área o dependencia	Vicepresidencia Técnica
Nombre de la Entidad	Positiva Compañía de Seguros S.A.
Departamento	Bogotá D.C.
Municipio	Bogotá D.C.
Orden	Nacional
Sector	Salud y Protección Social

Nota: Autoría propia (2019)

En Mundial de Pinturas LCD SAS la prestadora del servicio como Caja de Compensación Familiar CAFAM:

Tabla 3.

Información de la caja de compensación

Área o dependencia	Vicepresidencia
Nombre de la Entidad	Caja de Compensación Familiar Cafam
Departamento	Bogotá D.C.
Municipio	Bogotá D.C.
Orden	Nacional
Sector	Salud y Seguridad Social

Nota: Autoría propia (2019)



Jornada Laboral: lunes a viernes de 8:00 a.m. a 6:00 p.m., sábados de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. y domingos y festivos de 9:00 a. m a 1:00 p.m.

En la evaluación de cada proceso de la compañía se logró evidenciar con el señor gerente Ernesto Guevara el relato propio por medio de una entrevista en donde argumenta lo que se ha presentado dentro de las instalaciones y los sucesos externos que han afectado algún proceso de cuidado al empleado, teniendo en cuenta que el estudio es tomado con eventualidades de diciembre 2018 a marzo de 2019.

#### **1.4.2 Marco teórico.**

La (OIT) organización internacional de trabajo ha realizado una guía la cual ha sido de gran importancia para los trabajadores del sector de pinturas, ya que en ésta hace énfasis frente a la importancia de realizar las actividades con precaución y prevención, debido a que los accidentes ocurridos han sido por uso de algunos elementos como lo son, cuchillas, herramientas de corte, tropiezos, polvo, caídas, entre otros. En esta guía también se encontrará información detallada para la reducción de posibles accidentes y enfermedades. (OIT, 2015)

De acuerdo a la Guía Técnica Colombiana GTC 45 “El propósito general de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos es entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades laborales, con el fin de que la organización pueda establecer los controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable” (ICONTEC, 2010), debido a esta importante matriz, es fundamental su implementación para la valoración y clasificación de los posibles riesgos de cada proceso y así lograr prevenir la probabilidad de lesiones o daños dentro de la compañía.

En 1925 fue creado el comité de expertos que estudiaron una a una de estas recomendaciones y que a su vez se encargaron del sistema de supervisión de la aplicación de las normas ya implementadas por la OIT y en su evolución al día de hoy han adoptado más de 40 normas que tratan sobre la seguridad y la salud en el trabajo así como los estudios de la relatividad que en un balance rápido se estima que 2 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades desarrolladas o accidentes ocurridos en las instalaciones de las empresas por lo tanto se lanza un plan de acción para la promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo que permite mejorar los niveles de rendimiento y la prevención en gran medida por un buen liderazgo de las técnicas y prácticas en el trabajo seguro.

En otro estudio realizado por (Economía, 2018) afirma que el cuidado personal es de vital importancia tanto para la salud mental, física y emocional; sin embargo, para los empleados es difícil comprometerse y ser productivos cuando su salud no es la adecuada y esto se ve reflejado en su desempeño. Además, si la empresa no cuenta con un departamento formal de bienestar pueden realizar algunas campañas que incentive el autocuidado del personal, siempre teniendo en cuenta que la ergonomía es una prioridad, es decir que las instalaciones como los elementos de trabajo estén en óptimas condiciones, crear metas que motiven y sugerir propuestas de todas las partes para así mejorar en estas.

La alimentación es una parte importante, por lo cual, también es la planeación de comidas que brinden energía y nutrición que promueva un mejor desempeño y, a su vez el descanso hace parte de un mejor rendimiento y desarrollo de sus actividades, esto permitirá que se les pueda reconocer sus labores.

El buen clima laboral se considera como un tema reciente, ya que anteriormente en las empresas éste no tenía mayor relevancia y no se consideraba como factor importante, sin embargo, para el fundador de la marca Virgin, Richard Branson, afirmo que: si se cuida al empleado, el cuidará de la empresa y así mismo se preocupará por realizar sus funciones de la manera adecuada y teniendo compromiso y entrega con la compañía contribuyendo a ganancias y grandes beneficios.

Se afirma que el cuidado del capital humano mejorara representativamente en cuanto a la imagen que el público tenga hacia la empresa ya que esto no tiene precio y hoy en día representa el éxito o el fracaso de la compañía; por otro lado, si los empleados se sienten valorados y a gusto el compromiso por parte de ellos será mayor, por lo cual su rendimiento laboral aumentara y su motivación siempre se mantendrá.

Por lo contrario, se determina que cuando un empleado esta desmotivado lo que genera es inconvenientes a la empresa ya que va ser propensa a enfermedades, ausencia en sus labores, menos compromiso y se empezara a generar un ambiente laboral tensionaste. Con el pasar del tiempo si un empleado no se siente a gusto en su trabajo, buscara otras formas de trabajo que satisfagan sus necesidades (Toro, 2017)

En la actualidad los empleados en las compañías tienen 3 razones por las cuales permanecer y cada día mejorar su trabajo:

1. Un salario que permita cubrir sus necesidades básicas y extras.
2. Un ambiente laboral acorde al tipo de trabajo.
3. Salarios emocionales y cuidados pertinentes.

Bajo estos parámetros encontramos que los motivos de insatisfacción de los empleados por lo que deciden abandonar su trabajo y uno de los más evidentes fue éste, cómo las malas prácticas y el poco cuidado de la salud de los empleados en las empresas, genera desmotivación sobre ellos, la poca capacitación, la falta de pausas, descansos apropiados y mal trato de los superiores por ambiente laboral que no permiten un mejor desarrollo hasta que desisten de su labor, entre otras la remuneración pero siendo casos externos puesto que en causa de la necesidad es mucho más adaptable a sus condiciones intelectuales y físicas de su labor.

Para (Leon.L, Noriega.E, Mendez.I, 2011) los accidentes de trabajo son uno de los factores que más afecta en las industrias y que en muchas ocasiones ha cobrado vidas. Es posible que se necesiten implementar varios tipos de controles para la reducción de este factor. Es por esto que para aplicar un control determinado se deberían considerar los costos relativos, los beneficios de la reducción de riesgos y la confiabilidad de las opciones disponibles, afirma la GTC 45.

Existen sistemas de trabajo donde las condiciones están conformadas por un conjunto de factores de acuerdo a sus necesidades, que, de manera directa e indirecta, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores. La influencia que ejerzan va a depender en cada caso de las capacidades individuales de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo.

Los accidentes laborales afectan tanto a los miembros de la compañía como a la sociedad, ya que además de los costos que esto genera, también se pueden afectar las vidas humanas en trabajadores, familiares y conocidos, por ende, es de gran importancia directa o indirectamente cuidarse unos con otros. La reducción de accidentes laborales trae grandes beneficios evidentemente para el empleado, y en especial para la empresa ya que de no ser así esto implicaría grandes costos y riesgos como los son:

- ✓ Bajos costos y detención en los procesos de producción
- ✓ Disminución de importes de pólizas de Seguros de Accidentes.
- ✓ Aumenta el bienestar de los trabajadores.
- ✓ Reduce la ausencia en el Trabajo.

- ✓ Mejora la productividad

Una de las formas para evitar los accidentes laborales de toda la compañía es establecer espacios de trabajo seguro y tener en cuenta:

- ✓ Realizar una evaluación de riesgos donde se determina la seguridad del empleado y conocer los peligros a los que se expone
- ✓ De acuerdo a la evaluación de riesgo que se generó se evaluará los peligros para dar correctivos y tomar medidas sobre ellos
- ✓ Brindar información y formación preventiva ante cualquier suceso y tomar las medidas preventivas y los equipos adecuados de protección

Cabe resaltar que es importante que los trabajadores velen por su propia seguridad, ya que la empresa cumple la función de brindar formación e información adecuada, para la protección de cada persona, brindando dotación y equipos de seguridad (Prevensystem, s.f.)

De acuerdo a estadísticas del Fondo Nacional de Riesgos Laborales el año pasado, hubo 645.135 accidentes laborales y solo 10.437 enfermedades laborales calificadas, siendo esto como un sinónimo de buena gestión y buscando métodos para ligar enfermedades a causas relacionadas con el trabajo.

Por ende, se identifican diferentes leyes y normas a los cuales se deben regir para llevar un proceso de cumplimiento en un marco legal, estos son de estricto cumplimiento para el desarrollo adecuado de los procesos, estos son:

Tabla 7

*Normatividad para aplicación a procesos de Riesgos Laborales*

LEY	DESCRIPCIÓN
<u>Ley 1929 de 2018</u>	“Por medio de la cual se modifica temporal y parcialmente la destinación de un porcentaje de los recursos del fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante, definida en el artículo 6° de la ley 1636 de 2013; y se faculta a las cajas de compensación familiar a destinar recursos para el saneamiento de pasivos en salud y/o el cumplimiento de condiciones financieras aplicables a las EPS.”
<u>Ley 1917 de 2018, artículo 8°</u>	“Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Residencias Médicas en Colombia, su mecanismo de financiación y se dictan otras disposiciones.”

<u>Ley 1857 de 2017</u>	“Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.”
<u>Ley 1846 de 2017</u>	“Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”
<u>Ley 1837 de 2017, art. 36</u>	“Por la cual se efectúan unas modificaciones al Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2017.”
<u>Ley 1823 de 2017</u>	“Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”
<u>Ley 1788 de 2016</u>	“Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos.”
<u>Ley 1780 de 2016</u>	“Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.”
<u>Ley 1636 de 2013</u>	“Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.”
<u>Ley 1610 de 2013</u>	“Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.”
<u>Ley 1595 de 2012</u>	“Por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)", adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011.”
<u>Ley 1565 de 2012</u>	“Por medio de la cual se dictan disposiciones y se fijan incentivos para el retorno de los colombianos residentes en el extranjero”
<u>Ley 1563 de 2012</u>	“Por medio de la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional y se dictan otras disposiciones.”
<u>Ley 1562 de 2012</u>	“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
<u>Ley 1444 de 2011</u>	“Por medio de la cual se escinden unos Ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al presidente de la República para modificar la estructura de la Administración Pública y la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones.”
<u>Decreto 1295 de 1994</u>	Por medio del cual se estipulan las funciones que se encuentran a recomendar en la formulación de las estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Laborales y aprobar el presupuesto general de gastos del Fondo de Riesgos Laborales.
<u>Ley 100 de 1993</u>	Se crea el Sistema General de Riesgos Profesionales la cual formula el cambio de ARP por ARL, permitiendo no solo a los profesionales una clasificación por el accidente presentado sino a cualquier trabajador que preste servicios en calidad de empleado.

Nota: (Zuleta, 2013)

En la actualidad para un empleado cumplir con sus obligaciones satisfactoriamente puede convertirse en un reto, ya que en algún momento de su vida su motivación profesional puede verse afectada; debido a esto para mantener y proteger al empleado las empresas han optado por crear ámbitos nuevos y modernizarse en ambientes laborales que fomenten los encuentros entre compañeros con el objetivo de brindar importancia y seguridad y que éste no sea solo visto como una máquina de trabajo. Estas son algunas de las actividades que se desarrollan: (Marquez, 2018)

- ✓ Cumpleaños
- ✓ Bonos
- ✓ Jornadas de descanso
- ✓ Elección de vacaciones
- ✓ Formación en otros idiomas
- ✓ Horarios flexibles
- ✓ Conciliación familiar

Para (Lan, 2015) los jefes de las compañías se centran en aspectos técnicos de las empresas y dan por hecho que sus empleados ya saben lo que necesitan; y para (Ryan, 2015) la mejor manera de obtener éxito en una empresa es contar con un buen equipo de trabajo, sin embargo, es evidente contar con bases políticas y contabilidad de la misma; y aunque todos estos factores son importantes es fundamental el buen desempeño de las personas para así garantizar resultados óptimos.

Para (Fernandez, 2017) los empleadores muchas veces consideran que los trabajadores deben tener el conocimiento y las habilidades para hacer las cosas, ya que para eso es que fueron contratados sin mirar las consecuencias que esto pueda traer, como lo es la falta de motivación al empleado, pérdidas de ganancias y tiempos, dificultad de concentración, cansancio, entre otras; además se debe tener en cuenta que sin querer la empresa depende del rendimiento efectivo y eficiente para que las labores se cumplan en su totalidad y se puedan tomar las mejores decisiones y para esto se sugieren 10 aspectos claves para mejorar:

1. Contratar al personal con alto desempeño en sus actitudes defendiendo siempre su intelecto y conocimiento.
2. Brindar tiempo de calidad en el proceso de capacitación para un buen desarrollo de actividades y crecimiento laboral.

3. Solicitar, escuchar y apreciar la contribución del personal, es importante tener en cuenta la opinión del empleado y hacerlo participe de las decisiones de la compañía.
4. Reconocer el trabajo del personal y su capacidad de rápido aprendizaje.
5. Capacitar constantemente, permite mejor desempeño y rendimiento en labores.
6. Organizar actividades recreativas y de integración permiten una mayor motivación y productividad.
7. Generar periodos de descansos y vacaciones acordados por las dos partes que no interfieran en el objetivo final.
8. Reclutar personal idóneo por capacidades de laborar tanto individual como de forma grupal permitiendo un clima laboral estable.
9. Realizar reconocimientos en público por sus labores y desempeño, si es necesario reprender algo se realiza de forma personal.
10. Hacerle conocer al empleado que su trabajo es importante para el crecimiento de la empresa.

(Garin, 2015) Afirma que “un empleado sano y feliz es mucho más eficiente, y por ende es más productivo, con lo cual podemos decir sin miedo a equivocarnos, que cuidar a tus empleados sale rentable”, también opina que de nada sirve mantener al cliente externo satisfecho si no se hace con el cliente interno, ya que de él depende la productividad de la empresa.

Razones para cuidar a los empleados:

- ✓ Los empleados son la marca, el mejor aliado para habla bien o mal de la empresa son los trabajadores, ya que son realmente los que conocen la empresa y por ende es tomada como verdad absoluta su opinión.
  - ✓ Los empleados son imprescindibles, es importante generar reconocimientos y que los empleados se sientan valorados por su trabajo.
  - ✓ Los empleados son seres humanos, es importante identificar las habilidades de cada persona y estas no deben ser copiados y esto debe marcar la diferencia unos con otros.
  - ✓ Los empleados marcan la diferencia, es fácil percibir el ambiente laboral en una empresa, basta con mirar la actitud de los empleados para diferencias una empresa con otros.
- (SIROTA, 2003)

Hace aproximadamente 150 años con la revolución industrial los accidentes de trabajo comenzaron a multiplicarse, la llegada de la maquinaria en Inglaterra en el siglo XVIII y en otros países creó un nuevo tipo de riesgo laboral. Debido a esto las empresas y trabajadores se empezaron a interesar y acogiéndose a la ley, este primer estatuto de ley se hizo en el año 188 en Inglaterra donde se estableció que, si había fallecido por negligencia de la empresa, la familia del difunto podría cobrar por esta muerte causada, este hecho se modificó, pero no se mejoró la defensa ni la seguridad del trabajador.

En Alemania Bismark sobre los años de 1883 a 1880, hizo y decreto la ley obligatoria de compensación para los trabajadores, las cuales solo cubría enfermedades el cual inicialmente se tendía a evaluar por medio de brindar una seguridad social y servicios médicos por el Estado siempre brindando apoyo ciudadano.

Según César Ramírez, se entiende por accidente de trabajo: “Todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión de trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente, o por culpa grave de la víctima”. Se considera accidente de trabajo cuando hay desplazamiento al ir o volver del lugar de trabajo; debido a esta necesidad nace el concepto de contar con un elemento asegurador y protector donde toma diferente nombre de acuerdo a su país (Nuñez D. A., 2013)

#### Desmotivación laboral

(Martinez, 2016) Afirma que para identificar las causas de desmotivación en los trabajadores se debe primero entender la conducta humana, ya que las acciones de cada persona están orientadas siempre a un objetivo. A continuación, se mencionan algunos sucesos que se han identificado como causa de desmotivación:

- ✓ El estancamiento o falta de progreso, ya que es frustrante para un trabajador llevar varios años en la compañía y que no se vea algún ascenso o participación en áreas importantes de la compañía.
- ✓ Mala comunicación con los compañeros y jefes, ya que esto causa miedos, incertidumbres y afecta notablemente el ambiente laboral.
- ✓ No pagar la remuneración adecuada, ya que es un beneficio recíproco de las dos partes, y por ende deben estar en mutuo acuerdo.

- ✓ La falta de confianza con sus jefes y en muchas ocasiones la pérdida del respeto, ya que muchas veces son mal tratados o no son tomadas en cuenta sus opiniones.

Es importante especialmente para los empleadores, entender que la desmotivación de los trabajadores es un factor que influye negativamente para la compañía, ya que puede llegar hasta una reducción del 40% de la producción. Cuando una persona no se siente motivada no da lo mejor de sí misma y su actitud afecta el clima laboral.

Se afirma que no solamente la desmotivación es por parte de los empleados, sino también de las directivas y empresarios. Por otro lado, pretender que un empleado este 100% motivado en todo momento es algo ilógico, ya que sus preocupaciones o desacuerdos no solo dependen de su vida laboral sino también personal.

Las empresas son conscientes del efecto negativo que esto puede traer para la compañía y determinan que algunos factores que inciden en la falta de motivación son: cansancio, bajo rendimiento, clima laboral inadecuado, entre otros que muchas veces no son detectados a corto plazo, por tal motivo las empresas hoy en día se han propuesto en cuidar tanto el talento, el entorno y las emociones de cada empleado. Algunos estudios realizados determinaron que de cada 10 empleados 7 están desmotivados, y su principal razón es por motivos de remuneración. Se han resumido algunas de las principales en la tabla 8.

Tabla 8

*Causas y soluciones para la desmotivación laboral*

CAUSAS	SOLUCIONES
Logros que pasan por desapercibidos	Recompensar el empeño y la dedicación, no solo de palabra sino por actos que sean de beneficio para el empleado, por ejemplo, comisión, poder de decisión, entre otros.
Mal clima laboral	Este no es solo conformado por los trabajadores, sino también es de vital importancia el espacio donde se trabaja. Las emociones se contagian y se pueden crear entornos positivos.

Desajustes entre las perspectivas y la realidad	Tener una actitud proactiva, ser abiertos a temas desconocidos y brindar asesorías de las mismas
Limitaciones comunicativas	Facilitar y mejorar la comunicación interna, ya que las empresas del futuro avanzan horizontal y no verticalmente

Nota: Autoría propia (2019)

La desmotivación laboral ataca directamente a la capacidad y habilidad de una empresa; sin embargo, para erradicar con este problema es necesario tener una buena comunicación interna y valorar debidamente al personal de trabajo. (Nuñez R. , 2017)

¿Cómo motivar a los empleados?

(Gympass, 2017) Un empleado no deja su lugar de trabajo, sino a su jefe, ya que su motivación está impulsada por su jefe y por ende es importante mostrar el valor que tienen ellos es la compañía.

En una encuesta de Gallup que es la compañía estadounidense de análisis y asesorías en actitudes y comportamiento de los empleados, clientes y ciudadanos, se encontró que el 70% de la motivación de un empleado es dependiente de su jefe. La clave para motivar al personal es ser un líder, y no simplemente dar órdenes.

En un estudio de motivación personal el 82% de los que manifestaron estar motivados aseguraron que recibieron algún tipo de recompensa o reconocimiento por hacer un buen trabajo. Unos de los principios motivacionales son: liderazgo, compañerismo, responsabilidad y compromiso.

Algunas de las mayores recompensas que pueden generar la motivación es: obtener un mayor compromiso, solución de problemas de la manera adecuada, satisfacción de los clientes y retención de empleados y colaboradores.

#### Estudio de las enfermedades más recurrentes

El estrés es uno de los factores con más recurrencia en el ámbito laboral y personal; miles de personas viven con demasiado estrés debido a las actividades cotidianas, y en su mayoría de veces, estos son ocasionados por factores externos, que en muchas veces podrá controlar y evitar, pero no todos tomaran la determinación de hacerlo y peor aun cuando se sabe que física y emocionalmente no se está afectado.

## Enfermedades causadas por el estrés laboral

- ✓ Síndrome de fatiga crónica
- ✓ Fatiga visual.
- ✓ Dolor de espalda:
- ✓ Problemas gástricos.
- ✓ Depresión: (SIROTA, 2003)

Por tal razón el agotamiento emocional puede reflejarse también en otros aspectos, fuera de lo laboral y afectar la vida familiar y social de la persona. Se considera a este síndrome compuesto por tres dimensiones:

- ✓ Agotamiento emocional: hace referencia a una disminución de los recursos emocionales y la emoción y sentimiento de no poder ofrecer nada a los demás.
- ✓ La despersonalización: Se desarrollan actitudes negativas hacia los pacientes, así como también hacia los colegas.
- ✓ La falta de realización personal: hace referencia a la percepción de que las posibilidades de logro en el trabajo han desaparecido, y que no hay un crecimiento tanto laboral como personal. (SIROTA, 2003)

La LPRL indica la forma como se debe tener control de los riesgos laborales en la empresa:

- ✓ La planificación de actividades preventivas.
- ✓ La evaluación de riesgos.
- ✓ Adaptación del puesto de trabajo
- ✓ Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- ✓ Evitar los riesgos siempre que se posible.
- ✓ Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- ✓ Planificar la prevención.
- ✓ Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La evaluación de riesgos tiene como fin analizar y registrar los accidentes que se presenten en una compañía y a su vez determinar una metodología para minimizar los riesgos de accidentalidad. Es un documento básico del que parte prácticamente toda la prevención que se tenga que desarrollar en la empresa.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, es uno de los métodos más utilizados en nuestro país y el estudio de riesgo que propone se basa en el riesgo que se pueda generar en un accidente o el daño que este pueda producir.

Otro de los métodos básico de la prevención es la planificación de actividades preventivas. Es éste un documento en el que la empresa implementa una serie de responsabilidades que se asume en materia de prevención en un periodo determinado. Suelen ser ejercicios anuales estos periodos contemplados. Se incluyen los nombres de los responsables de cada actuación, plazos y presupuesto (CCS, 2019)

Precisiones:

Las herramientas básicas de las que nace toda la actividad preventiva en la empresa son:

- ✓ La evaluación de riesgos.
- ✓ La planificación de las actividades.

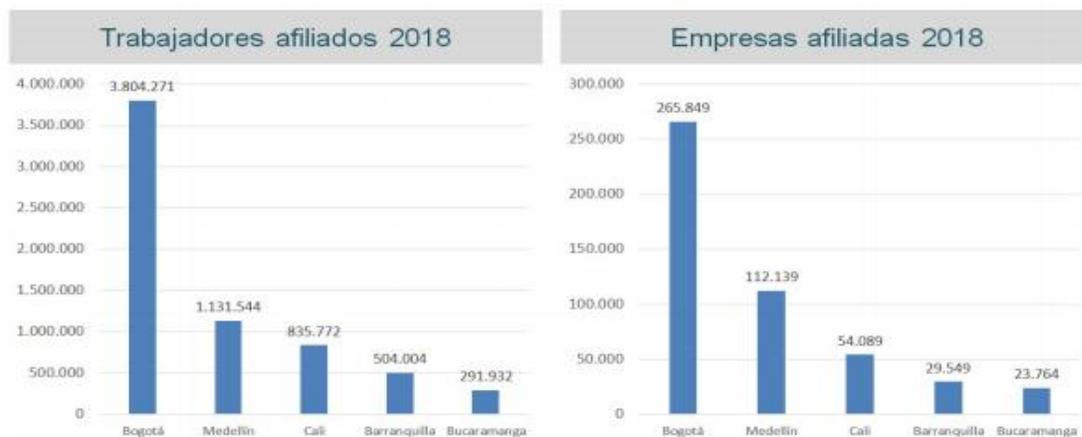
El Sistema de Riesgos Laborales protege a los trabajadores del país

El Sistema General de Riesgos Laborales está diseñado para conocimiento de todos los trabajadores en Colombia, dirigido a la protección y bienestar de los empleados, la salud de ellos es primordial para el país, por lo tanto, que tenga conocimiento de estas estadísticas es importante ante cualquier posible enfermedad o accidente.

Según cifras de Fasecolda, en los últimos ocho años, el número de trabajadores afiliados a este sistema se ha incrementado en un 53.9%. Pasando de 6.8 millones en el 2010, a 10.4 millones en el 2018.

El porcentaje de crecimiento de empresas afiliadas en este periodo de tiempo se fijó en 83.9%, pasando de 438 mil compañías, en el 2010, a 806 mil organizaciones, en el 2018, que están comprometidas con la protección de sus empleados. (Fasecolda, 2019)

Tabla 9

*Trabajadores y empresas afiliadas en el año*

Nota: Autoría propia (2019)

Las acciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL, frente a la prevención de accidentes y enfermedades laborales se ha visto reflejada en la disminución de los mismos gracias a la inversión de \$700.000 millones (2018) en estos programas.

El sistema de Riesgos Laborales también hace un aporte en los gastos en salud que a la fecha para el gobierno nacional representa atenciones médicas aproximadas económicamente impactantes (\$150 mil millones), en incapacidades temporales al obtener la capacidad adquisitiva de los trabajadores, ya que el sistema cubre el 100% del salario en valores aproximados (\$197.000 millones) y en mayor productividad para los empleadores (\$365.000 millones), para un total de 712 mil millones anuales lo cual es una cantidad bastante representativa para el Estado. (Fasecolda, 2019)

Adicionalmente hoy se registran:

- ✓ Menos muertes en los últimos 5 años
- ✓ Se ha prevenido 236 mil accidentes en los últimos 5 años.
- ✓ Hay una reducción de 4.8 puntos en la probabilidad de haberse incapacitado en el último mes, la cual 2.4 puntos por encima de la registrada para los que no están afiliados al SGRL.
- ✓ Se ha disminuido en 1.8 días en el periodo de incapacidad. (Fasecolda, 2019)

## Nivel de accidentalidad

Es elemental que tanto empleadores como empleados respeten el cumplimiento de la norma y obtengan políticas y acciones que promuevan los espacios saludables que ayuden a sus colaboradores a estar exentos de enfermedades y lesiones. Por otro lado, los trabajadores deben ser conscientes de su autocuidado y cambio de hábitos saludables; debido a esto se realiza una comparación de los últimos 8 años (2010-2018) de la tasa de accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores ha disminuido 6%. Durante el 2018 se presentaron 645.119, cuando en el 2010 se reportaban 692.181: 47.062 menos accidentes. En el 2018 de cada 100 trabajadores afiliados, 6.2 sufrieron un accidente de trabajo en Colombia.

Los sectores económicos con mayor tasa de accidente de trabajo en 2018 (por cada 100 trabajadores expuestos) fueron minas (12.9), agricultura (12.4) y construcción (8.7). Por otro lado, los que reportaron una menor tasa de accidentalidad fueron educación (2.5), sector financiero (2) y el servicio doméstico (1.9).

Frente a los departamentos con más accidentes laborales (tasa por cada 100 trabajadores afiliados) estos son Magdalena (10.5), Cundinamarca (8.7) y Caldas (8.2)

## Enfermedad laboral

Se han encontrado alrededor de 10.450 enfermedades calificadas que se registraron durante el 2018: 3.247 menos que en el 2010, cuando se presentaron 13.697

La tasa de enfermedad laboral (uno por cada 100 mil trabajadores) disminuyó 24% en los últimos ocho años (2010-2018) pasando de 130.6 a 99.6.

Los sectores con la mayor tasa de enfermedad laboral fueron minas (317.6), industria manufacturera (272.8) y agricultura (243.7) (Fasecolda, 2019)

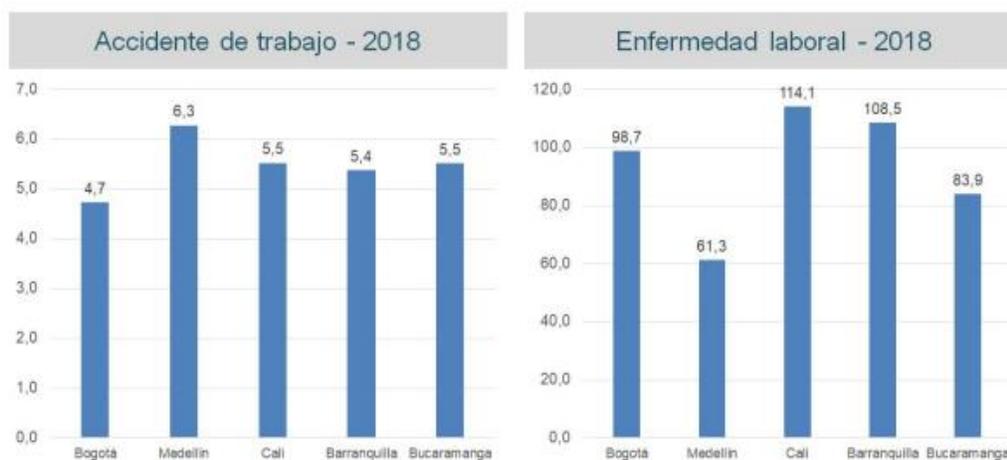
De acuerdo con la circular 035 del Ministerio de Trabajo, las enfermedades laborales más comunes son las siguientes:

- ✓ Epicondilitis lateral
- ✓ Epicondilitis media
- ✓ Otras sinovitis y tenosinovitis
- ✓ Otros trastornos especificados de los discos intervertebrales

- ✓ Tenosinovitis de estiloides radial
- ✓ Síndrome del túnel carpiano
- ✓ Lumbago no especificado
- ✓ Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía
- ✓ Síndrome de manguito rotatorio
- ✓ Traumatismo, no especificado

Tabla 10

*Nivel de accidentalidad y enfermedad laboral en el año 2018*



Nota: Autoría propia (2019)

### Tasas de mortalidad

Las cifras de muerte relacionadas con el trabajo también han disminuido los últimos ocho años (2010-2018). Mientras que durante el 2010 se reportó una tasa del 10.1 (por cada 100 mil trabajadores) para el 2018 esta se ubicó en 5.5, mostrando una reducción del 46%. De esta manera, el año pasado se presentaron 573 muertes calificadas de origen laboral.

### Riesgos aplicables al sector de pinturas

En el sector de pinturas cabe destacar que la condición de accidentalidad es consecuente a instalaciones, aplicación de la fuerza en labores específicas de movimientos repetitivos, rigurosos, aprisionamiento, riesgos químicos, limpiadores, dilusivos y solventes. El sector y la industria según estudios al corte de Fasecolda en el 2012 se ocupan el tercer puesto que reporta más accidentes.

El riesgo biomecánico es uno de los más recurrentes como también:

Enfermedades producidas por iluminación insuficiente: fatiga ocular, nistagmus (movimiento involuntario de los ojos), las enfermedades de vibración con maquinaria fija para perforar, remachar, aplanar, martillar, etc.

Los calambres ocasionales por movimientos repetitivos de los dedos, manos o antebrazos; el asma ocupacional o neumonitis inmunológica.

Otras lesiones osteomusculares y ligamentosas: trabajos que requieran sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos y/o posiciones viciosas.

Patologías causadas por estrés en el trabajo: labores con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo; trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa (fierros.com, 2015)

### **1.4.3 Marco conceptual.**

Accidente laboral: Es todo acontecimiento repentino que suceda por causa o con ocasión del trabajo que desempeña una persona. (PrevenSystem, 2017)

Capacitación: Formar, instruir, entrenar o educar a alguien; para el caso de las empresas se entiende como capacitación para el personal, que permite orientar y ampliar conocimientos de los empleados para mejorar habilidades, conductas y mejores labores desempeñadas por su parte. (Gestion.org, Gestion.org, 2018)

Comité: Grupo de individuos que trabajan en conjunto para resolver alguna problemática. (Gestion.org, 2019)

Copasst: Es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de una empresa. (SafetYa, 2019)

Documento: Es la impresión en algún tipo de papel la explicación o recopilación de información que da fe pública de un suceso o confirma la realización de una acción. (Iberdok, 2017)

Enfermedad laboral: Enfermedad producida a consecuencia de las condiciones del trabajo. (Bolívar, 2020)

EPS: Entidad Promotora de Salud y es la encargada de promover la afiliación al sistema de seguridad social. (Eltiempo, 2019)

Factores de riesgo: Es toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona de contraer una enfermedad o cualquier otro problema de salud. (Actualicese.com, 2019)

Incapacidad: Carencia de condiciones, cualidades o aptitudes físicas o mentales que impiden desarrollar su labores o quehaceres diarios. (Social, 2013)

Incapacitado (a): Persona que no es capaz de llevar a cabo las funciones relativas a su puesto de trabajo con todas las garantías, por encontrarse inhabilitada para ello. (Social, 2013)

Inspeccionar: Vigilar, comprobar, reconocer, investigar, examinar, intervenir. (Gestiopolis, 2003)

IPS: Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud. (Minsalud.gov.co, 2019)

Lesión: Es un cambio anormal en la morfología o estructura de una parte del cuerpo producida por un daño externo o interno. (Academia, 2018)

Manual: Instrumento administrativo que contiene en forma explícita, ordenada y sistemática, información sobre objetivos, políticas, atribuciones, organización y procedimientos de los órganos de una institución. (Ecured.co, 2016)

Ministerio de trabajo social: Es un ente regulador que determina normas y directrices en materia de temas de salud pública, asistencia social, población en riesgo y pobreza. (Mintrabajo.gov.co, 2020)

Ministerio de trabajo: Está creado para construir acuerdos, promover el empleo digno, proteger los derechos y construir más y mejores empresas. (Mintrabajo.gov.co, 2020)

Mortalidad: Cantidad de personas que mueren en un lugar y en un período de tiempo determinados en relación con el total de la población. (Fasecolda, 2019)

Pautas activas: Son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía. (Salud, 2019)

Reglamento: Es el conjunto de reglas, conceptos establecidos por un agente competente a fin de establecer parámetros de dependencia para realizar una tarea en específico. (Bolívar, 2020)

Representante: Persona que representa a otra o a una entidad. (Actualicese.com, 2019)

Responsabilidad social: Es la conciencia sobre el impacto que nuestras decisiones tendrán en la sociedad en el futuro. (Eltiempo, 2019)

Salud en el trabajo: Se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad y donde sea posible su participación. (Minsalud.gov.co, 2019)

Salud ocupacional: Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores en una organización. (Fasecolda, 2019)

Seguridad vial: Consiste en evitar accidentes de tránsito o disminuirlos al máximo. (Vial, 2011)

Seguridad: Libre de cualquier peligro o daños. (epn.gov.co, 2008)

Señalización: Elemento indispensable para el desarrollo de una circulación segura y correcta (Vial, 2011)

Stress: El estado de tensión emocional y física que es provocado por situaciones en que somos sometidos a demandas. (Bolívar, 2020)

Sustancias tóxicas: Son productos químicos cuya fabricación, uso y eliminación representan un riesgo inasumible para la salud humana, también se le conoce como veneno que produce efectos nocivos al penetrar en el organismo. (msal.gob.ar, 2013)

### **1.5. Diseño metodológico**

La metodología aplicada en este estudio fue de modo descriptivo y explorativo el cual se apoyó en la observación, ya que se hizo una inspección física en las instalaciones de la compañía, también se realizó un registro visual en donde se pudo determinar la forma en cómo se ejecutaba cada proceso y que instrumentos e información requerían para cada necesidad siendo por estos los métodos que permiten profundizar en los dos eventos que se han presentado en la empresa por accidentes laborales. (Bravo, 1984)

En primer lugar, se realiza un diagnóstico de la situación actual de la empresa, así permitiendo una planificación de actividades para dar cumplimiento al objetivo, de esta manera recolectar la mayor información posible para determinar la problemática o aspecto a mejorar, en este caso el factor de accidentalidad de los empleados donde se llevó a cabo investigación.

Acto seguido se realizó una entrevista con el gerente comercial de la compañía, donde se dio a conocer la empresa desde su origen; y su mayor enfoque fue dirigido al nivel de accidentalidad que se había presentado, sus antecedentes y procedencias; de igual forma en como manejaron la situación y las acciones que tomaron de acuerdo al conocimiento que se tenía.

Tabla 11

*Condiciones de la observación*

ETAPAS	CARACTERÍSTICAS
ATENCIÓN	Se observa las instalaciones locativas y el estado en el que se encuentra
SENSACIÓN	La sensación que se obtuvo al realizar el trabajo de campo, fue favorable, sin embargo era necesario realizar algunas modificaciones ( estantería, demarcaciones, elementos de protección personal)
PERCEPCIÓN	Se tomó como base las experiencias de cada una de acuerdo a las proyecciones y el conocimiento adquirido en el transcurso de la investigación
REFLEXIÓN	Generar cultura frente a la importancia del cuidado del empleado y los perjuicios de no hacerlo

Nota: Autoría propia (2019)

La investigación fue de observación por lo tanto permite identificar situaciones claves para proponer mejoras y cambios.

El método de investigación es realmente importante para el análisis en casos de empresas como para este, la observación es también conocida como fase de descubrimiento, la cual permite realizar una descripción como lo menciona (Carazo, 2006) en su artículo, la observación permite tener hipótesis verdaderas que conllevan a una solución más oportuna del problema, también definida como descripción del fenómeno que se esté dando para la situación.

### **1.5.1 Herramientas utilizadas como evidencia.**

Dentro de las herramientas utilizadas en esta investigación, se usó la entrevista como método principal para recolectar información importante de los accidentes antes presentados, así mismo, identificar si el desgaste de las herramientas o el descuido en las instalaciones son las que causan los

inconvenientes al momento de desarrollar las labores dentro de la empresa. Esta información es posible encontrarla en:

1. Entrevista al gerente de la empresa (16 de enero 2019) Anexo H
2. Estructura del Reglamento Interno de Trabajo Anexo I

De acuerdo con (Chiavenato, 2009) es un intercambio de ideas que se generan entre el encuestado y el encuestador, donde el principal objetivo es recolectar la mayor información posible para poder realizar una investigación.

En este caso se realizó una entrevista de tipo estructural donde se realizaron preguntas previamente estudiadas y el entrevistado respondió concretamente a lo preguntado, se realizó en un tiempo determinado y las dos partes tuvieron el tiempo para estudiar las preguntas.

El método de la entrevista se conoce porque permite tener un sentido entre dos o más partes de conocimientos es también conocido como proceso de comunicación social, las entrevistas permiten conocer qué y porqué sucedió, en qué momento se presentó y que se solucionó para esa situación y con eso tomar una base para proponer cambios importantes y resaltar lo bueno que se realizó para la eventualidad.

## 2. Desarrollo y hallazgos

Se utilizó el método de la observación en las diferentes áreas de cada sede, donde se hallaron diferentes factores que han llevado a que se presenten algunos accidentes e incidentes afectando la integridad del empleado y a su vez el objetivo empresarial. A continuación se evidencian los factores por los que se han presentado estos accidentes:

Tabla 12

*Factores de accidentalidad en la sede Patio Bonito*

FACTOR	EVIDENCIA
LOCATIVO	Falta de demarcación de suelos Falta de señalización Estantería en mal estado Falta de iluminación Desorden en varias partes de la bodega
PERSONAL	Falta de uso de los elementos de protección personal Falta de conocimiento y autocuidado Falta de capacitación Altura de algunos de los empleados
VEHICULO/ MOTOCICLETA	Falta uso de elementos de protección personal para el traslado de químicos inflamables Falta de uso de elementos de protección para carga y descarga de mercancías

Nota: Autoría propia (2020)

Tabla 13

*Factores de accidentalidad en la sede La Florida*

FACTOR	EVIDENCIA
PERSONAL	Falta de uso de elementos de protección personal Falta de conocimiento y autocuidado Falta de establecer horarios del día Falta de capacitación
VEHICULO/ MOTOCICLETA	Falta uso de elementos de protección personal para el traslado de químicos inflamables Falta de uso de elementos de protección para carga y descarga de mercancías

Nota: Autoría propia (2020)

## **2.1 Análisis de la información recolectada en Mundial de Pinturas LCD SAS**

En este apartado, se registrará el diagnóstico y análisis de la información recolectada a través de la entrevista, se resume que los entornos de trabajo en donde se desarrollan las actividades laborales de la empresa Mundial de Pinturas LCD SAS no satisface las necesidades de seguridad y bienestar laboral específicamente así:

- ✓ No cuenta con un seguimiento y programa de cuidado al empleado.
- ✓ No se lleva un orden de registros de eventualidades presentadas.
- ✓ No se tiene un orden por ninguna de las partes para el lugar de trabajo.
- ✓ No se cuenta con clara identificación de lugares de riesgo en pasillos ni de todo el local.

Por medio de la entrevista al Director Comercial mencionó diferentes puntos, entre ellos los tipos de accidentes que se presentaron dentro y fuera de la empresa, con qué frecuencia se presentaron, las medidas que se tomaron durante y después del accidente, y así tener conocimiento de la problemática que había y generar una posible solución a la misma, prevaleciendo siempre las políticas y decisiones del empresario.

### **2.1.1 Descripción del lugar de trabajo.**

La empresa mundial de pinturas cuenta con dos departamentos: uno administrativo y el otro operativo:

El departamento administrativo es el encargado de registrar y procesar toda la información de la empresa, como lo son: facturas, cobros y pagos, trámites administrativos, manejo de personal y comunicación de clientes y proveedores; allí se encuentran tres personas las cuales son las encargadas de darle función a este proceso (secretaria, auxiliar contables y contador), sin embargo este es el departamento con mayor importancia ya que de ahí se define y se toman las decisiones para el buen funcionamiento de la misma; en este departamento también se hacen participes los socios, ya que a pesar de que sus funciones en la gran mayoría de tiempo son del departamento operativo, son de gran apoyo para este departamento.

El departamento operativo y comercial también es parte fundamental de la compañía, ya que este es el complemento del administrativo, por el cual es en donde se demuestra y pone en práctica todos los acuerdos y decisiones tomadas por los socios y personal administrativo; este departamento se divide en tres sectores:

- ✓ Colorimetría: en este proceso se realiza todas las preparaciones y alistamientos de pedidos, allí realizan mezclas de toda clase de pintura, como lo son automotriz, de madera e industrial y además se realiza todo el proceso de alistamiento y alcance de pedidos.
- ✓ Vendedor y/o mostrador: es la persona encargada de atender al cliente que llega al establecimiento, brinda asesoramiento y finalmente es quien realiza la venta.
- ✓ Administrador: es la mano derecha del negocio y en este caso es uno de los socios de la compañía; es la persona que está a cargo del personal, del dinero y todo lo que tiene que ver con el punto de venta.
- ✓ Mensajero: se encarga de hacer todas las entregas de pedidos y en ocasiones realiza diligencias de la compañía, como consignaciones y cobros.

Por la matriz de riesgos elaborada (Ver Anexo G) se logra obtener información que da un plano claro de las afectaciones en especial que se tienen en la empresa, los hallazgos de estos datos permiten proponer y mejorar cambios.

## **2.2. Matriz de riesgos**

Al realizar la matriz de riesgos en la empresa Mundial de Pinturas LCD SAS se evidencia que principalmente el descuido de sustancias con los empleados puede afectar a futuro su salud, así como la saturación de trabajo, pero más que eso, el detalle de una sección del local es la de mayor preocupación, el ingreso y salida del local es un andén que por diferentes químicos que se le han aplicado más resbaloso se vuelve, a continuación, se exponen las áreas que afectan dentro de la matriz:

- ✓ En el proceso administrativo siendo un proceso rutinario en la bodega 1 en la tarea de buscar recursos siendo una actividad rutinaria su peligro es biomecánico por poca iluminación, esto lleva a un efecto posible de cefaleas y fatiga visual, por lo cual se recomienda mejorar las posturas, el tiempo de exposición al computador teniendo en cuenta un tiempo de pausa visual.
- ✓ En el proceso de servicios al cliente externo, en la bodega 2 se tiene un área de exposición de contexto donde la tarea a desempeñar es la entrega de pedidos en la cual ya se presentó un accidente laboral, en aquella ocasión por cuestión de afanes para cumplir a un cliente que necesitaba en urgencia la entrega de una mercancía perdió el control de la motocicleta en la cual se movilizaba llevando a este empleado a una afectación en una de sus piernas durante

unos días, ya que no llevaba la protección adecuada para la movilización en este tipo de vehículo.

- ✓ En el proceso de servicios al cliente externo, en la bodega 2 es la misma donde se tiene la estantería y atención al público, en la parte de la salida de esa bodega hacia el exterior a la calle, el andén presentaba desgaste por químico aplicado para evitar continuos deslazamientos, pero para esa ocasión se aplicó una pintura que no cumplía con los parámetros, conocida como pintura de trafico la que normalmente se aplica para la señalización, pero en este caso se aplicó en toda el área y por su naturaleza es esmaltada y no se matizó ni se colocaron antideslizantes lo cual no solo para el accidente presentado con el empleado afecto sino en alguna ocasión un cliente también tuvo un resbalón que lo llevo a molestias durante unos días. A veces creer que un resbalón es solo eso, es complicado porque las caídas de la altura del mismo cuerpo pueden afectar miembros importantes hasta áreas vitales del cuerpo.

Tabla 14

*Matriz de Riesgos por exposiciones*

FACTORES DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO			FACTORES DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO			
	FÍSICOS	ALTO	MEDIO		BAJO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	ALTO	MEDIO
Ruido		X		Pisos Peligrosos	X			
Iluminación		X		Escaleras Peligrosas				X
Vibraciones			X	Orificios Sin Protección		X		
Temperaturas Altas		X		Pasillos Obstaculizados	X			
Temperaturas Bajas			X	Temperaturas Extremas		X		
Radiaciones No Iones		X		Sin Salidas De Emergencia		X		
Infrarrojas			X	Sin Señalización De Seguridad		X		
Ultra Violeta			X	Eléctrico (Alta, Y Baja Tensión)	X			
Electromagnéticas			X	Transito	X			
				Publico	X			
				Entrada/Salida	X			
QUÍMICOS	ALTO	MEDIO	BAJO	MECÁNICOS	ALTO	MEDIO	BAJO	
Polvos		X		Maquinaria En Mal Estado			X	
Humos		X		Maquinaria Sin Guardas			X	
Fibras		X		Maquinaria Sin Anclar			X	
Líquidos	X			Maquinaria Sin Freno De Seg.			X	
Vapores	X			Equipos A Presión			X	
Aerosoles	X			Equipos Defectuosos			X	

Gases	X			Herramienta Defectuosa		X	
Material Particulado	X			Herramienta Inapropiada		X	
				Vehículos Sin Mantenimiento			X
BIOLÓGICOS	ALTO	MEDIO	BAJO	Retroexcavadoras Inseguras			X
Hongos		X		Poleas O Plumas Defectuosas			X
Virus		X					
Bacterias		X					
Pelos O Plumas							
Baños En Mal Estado							
PSICOSOCIALES	ALTO	MEDIO	BAJO	DE INCENDIO O EMERGENCIAS	ALTO	MEDIO	BAJO
Alta Carga De Trabajo		X		Extintores Ocultos		X	
Estándares Altos		X		Extintores Descargados			X
Trabajo Monótono		X		Sin Extintores			X
Trabajo De Gran Concentración		X		Gabinetes Obstruidos		X	
Trabajo Repetitivo		X		Mangueras En Mal Estado			X
Falta Motivación			X	Sin Camilla O Inapropiada			X
Trabajo Aislado		X		Botiquín Incompleto		X	
Órdenes Contradictorias		X		Sin Directorio De Emergencias		X	
				Escape De Gases Peligrosos			X
BIOMECÁNICOS	ALTO	MEDIO	BAJO	FENÓMENOS NATURALES	ALTO	MEDIO	BAJO
Trabajo De Pie Prolongado		X		Sismo			X
Trabajo Sentado Prolongado		X		Terremoto			X
Diseño Del Puesto		X		Vendaval			X
Inclinación Tronco Prolongado		X		Inundación			X
Sobrecargas Y Esfuerzos		X		Derrumbe			X
Sobretiempos De Trabajo		X		Precipitaciones			X
Giros De Tronco Permanentes		X		Precipitaciones Lluvias		X	
Movimientos Repetitivos	X			Precipitaciones Granizadas		X	
Flexión De Piernas Prolongada		X		Precipitaciones Heladas		X	

Nota: Autoría propia (2020)

Se refleja en la matriz de riesgo que la mayor contingencia está localizada en el área de químicos, ya que es un establecimiento donde hay manipulación de material inflamable, el cual si no se hace una apropiada manipulación y su almacenaje no es el adecuado puede llegar a suceder un hecho catastrófico tales como incendios, inhalación de gases tóxicos y demás.

Es fundamental el uso y porte correcto de las herramientas de protección personal, ya que de ellos depende la salud del trabajador y de las personas que están en su entorno, debido a que la empresa cumple con la función de brindar todo el material requerido para el cuidado de sus colaboradores;

mas sin embargo se debe ser conscientes y autosuficientes respecto a esta responsabilidad tanto a nivel empresarial como personal.

La identificación previa de la mayor afectación que se puede encontrar en la empresa que la poca señalización y demarcación dentro y fuera de la bodega, áreas comunes de alto transito tanto de empleados como de clientes lo cual puede traer mayores riesgos.

En el siguiente paso se evidenciará sectores de la empresa que se encuentran afectadas como:

#### Anexos B. Hallazgos y evidencias sede Patio Bonito y La Florida

EVIDENCIA	HALLAZGOS
	<p>El desorden de implementos importantes y de uso diario genera perdida de tiempos.</p>
	<p>Como se podrá evidenciar el desorden y el desaseo puede generar afectación de salud.</p>
	<p>No se tiene orden de almacenamiento, el reciclaje no tiene un lugar específico lo cual genera perdida de espacio de inventarios en uso.</p>
	<p>El material de reciclaje limpio se está viendo afectado por el mismo desorden puesto que al contaminarse con otros productos pierde su beneficio y posible reutilización.</p>

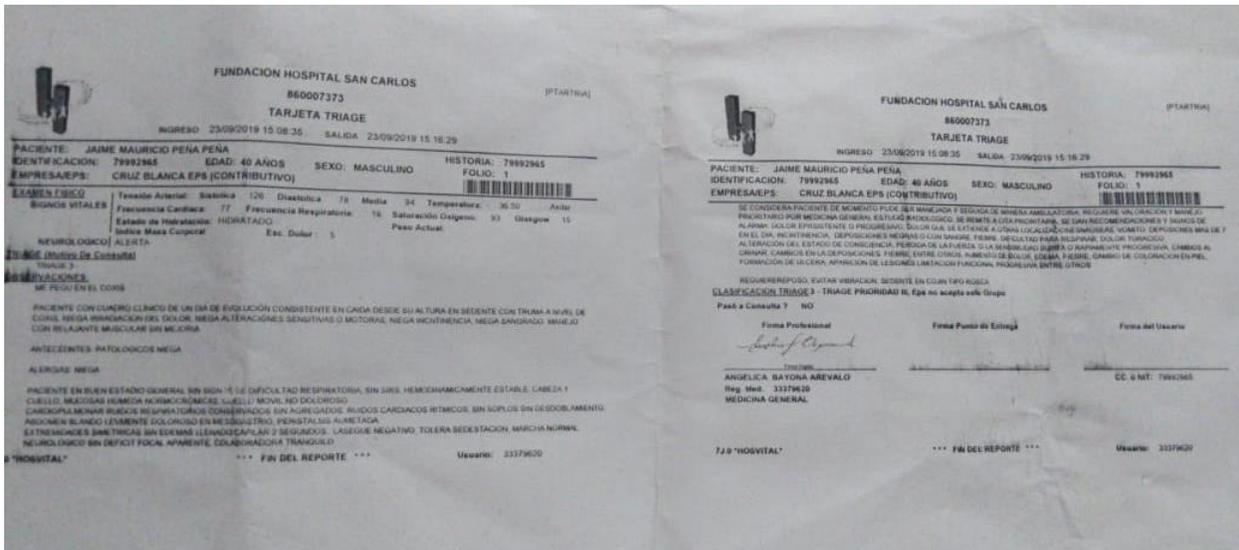
	<p>La estantería no tenía un orden adecuado de productos, se evidencia el riesgo de enredarse, de algún producto mal ubicado, pérdida de tiempos, etc.</p>
	<p>La demarcación de la bodega se encuentra desgastada y eso puede llevar a desordenes de los inventarios.</p>
	<p>El acceso al baño se ve siempre obstaculizada por elementos que deben mejorar en su proceso de reciclaje estableciendo áreas de la bodega donde sea posible acomodar mientras se entregan a las áreas de proceso.</p>
	<p>Los avisos que por señalización se tienen en el almacén son pocos visibles por tanto desórdenes que se tiene en esta.</p>

Nota: Autoría propia (2019)

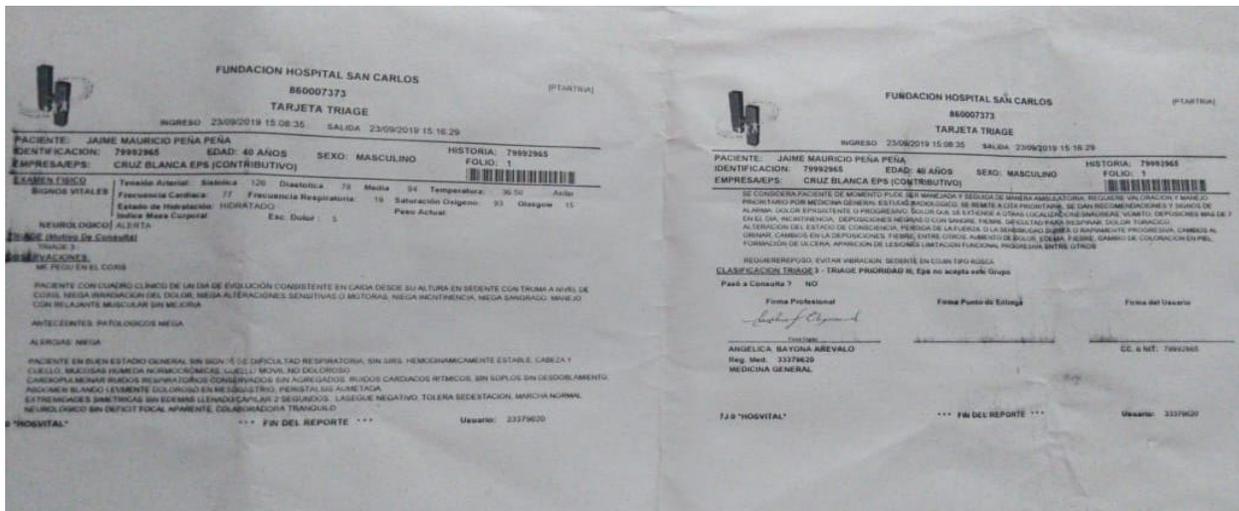
### 2.3. Evidencia caso de accidente reportado

Debido a que MUNDIAL DE PINTURAS LCD cuenta con el apoyo de POSITIVA prestadora de servicios, se han registrado dos eventualidades por accidentes con sus empleados, lo cual se refleja uno de los soportes que generó uno de sus colaboradores, en el cual se evidencia detalladamente los sucesos y estado de salud del trabajador y el procedimiento a seguir.

### Anexos C. Incapacidad Médica



Fuente: Archivo de incapacidades Mundial de Pinturas LCD SAS



Fuente: Archivo de incapacidades Mundial de Pinturas LCD SAS

### 2.4. Iniciativas de Mitigación en Mundial de Pinturas LCD SAS

En este apartado de la investigación se presentan los componentes propuestos para la mitigación de accidentes laborales abarcando los factores de mayor incidencia frente a los hallazgos encontrados en el diagnóstico, es por eso que se realiza primero la investigación de los costos posibles que se puedan presentar en las modificaciones dentro de la propuesta como:

Tabla 15

*Presupuesto*

PROPUESTA	CANT/UNI	ESTIM/UNIDAD
Servicio de Formación	2 horas	\$ 180.000
Señalización	10 avisos	\$ 100.000
Overoles	15un/\$25000c/u	\$ 375.000
Gafas	15un/\$12000c/u	\$ 180.000
Cascos de protección	15un/\$28000c/u	\$ 420.000
Tapabocas con respirador	15un/\$18000c/u	\$ 270.000
Botas	15un/\$32000c/u	\$ 480.000
Cinturillas	15un/\$22000c/u	\$ 330.000
Estantería	15 unidades	\$ 3.000.000
Pintura demarcación	2 galones	\$ 60.000
<b>TOTAL</b>	-	\$ 5.395.000

Nota: Autoría propia (2020)

#### **2.4.1 Charlas de seguridad.**

La empresa en sus debidos controles implementó el seguimiento de capacitaciones que se han venido realizando en cada una de las sedes que permitan descubrir el criterio y opinión de los colaboradores en los que sean ellos mismos en su trabajo los que alienten a las posibles propuestas de mejoramiento que se puedan tener en cada uno de los procesos, no solo por reducción de tiempos si no por mejorar condiciones de salud que afecten a futuro su estado físico, anímico y mental.

En este punto ha sido algo que como se está llevando en implementación se ha generado una por sede, pero en lo primordial es desde lo propuesto del diseño una a dos por mes.

#### **2.4.2 Capacitación en levantamiento de cargas.**

En la primera capacitación realizada se dio como primicia el autocuidado de cada uno de los colaboradores de lo cual se aclara como es el debido levantamiento de cargas en las labores que se desempeñan de igual forma con el uso adecuado de los implementos de trabajo, posiciones y posturas adecuadas en piernas, brazos y espalda.

En la propuesta también bajo el acompañamiento de la Caja de Compensación se propone el seguimiento de una alimentación balanceada, la disminución de lo que afecta la salud con el aumento de alimentos que mejoren su rendimiento y estado físico.

### **2.4.3 Capacitación y entrenamiento general.**

Los procesos de capacitación en toda la empresa se deben dar con enfoque del cuidado óptimo y pertinente de cada empleado con la ayuda de su comportamiento y autocuidado para la prevención de los posibles riesgos en la empresa y su tiempo de desplazamiento en labores, se orienta en términos de prevención del riesgo para lograr como resultados empleados sensibilizados y dispuestos a dar por su parte el autocuidado como aporte en un mejoramiento de procesos.

Se encuentra en la compañía por enfocarse en mejorar su desempeño y crecer como empresa, realiza la contratación del personal sin visualizar las posibles eventualidades que pueda conllevar una persona que ya haya presentado una afectación anteriormente en otras labores, o de los mismos colaboradores que ya han vivenciado algún accidente.

Es complicado que realmente los empleados se comprometan, pero al llegar a un lugar en el cual sientan que son cuidados y valorados por su trabajo, los desempeños de sus labores mejorarán y a su vez serán más productivos por lo tanto dentro de la implementación la capacitación los lleva a generar compromisos personales hacia la compañía como:

- ✓ La ergonomía es una prioridad para su vida actual, el desempeño de sus labores y de su futuro, por lo tanto, la compañía entrega herramientas en condiciones óptimas, con buena iluminación, dotación adecuada sillas adecuadas a posiciones ergonómicas y espacios cómodos que permitan un desempeño completo de labores sin interferir o afectar sus labores ni su salud.
- ✓ Promover una alimentación adecuada en espacios como reuniones, capacitaciones, conferencias en las que se brinde algún refrigerio y que esté dentro de los parámetros saludables que no afecten su estado para laborar y lograr la adecuada concentración.
- ✓ Inducir a todos los colaboradores a plantear su futuro, sueños, anhelos y proyectos que permita cambiar su actitud y a su vez lo lleve a un enfoque de mejorar en sus labores para cumplir lo propuesto.
- ✓ Para cualquier persona las horas de sueño son el proceso de recuperación, por lo tanto, el no sobrepasar tiempos ni generar excesos de labores que comprometan sus horarios y días de descanso de lo cual cuando se tenga por alguna eventualidad que laborar en algún horario que pueda interferir sea coherente a su vez la compensación de ese tiempo para su debido descanso.

- ✓ En las capacitaciones también se pudo evidenciar que algunos momentos de compartir con los mismos compañeros les permite despejar la mente y compartir situaciones que les liberan de condiciones que afectan, les permitió exponer condiciones y situaciones que los llevaba a bajo desempeño por lo tanto el tomar su opinión para mejorar la compañía también permite una mejor gestión del tiempo.
- ✓ El reconocimiento por sus buenas labores y sus logros permite un mejor desempeño, el agradecer cambios que permitan crecer tanto como compañía como a sus colaboradores no solo les genera reconocimiento a los empleados sino el servicio que se brinda al exterior es notorio, el crear confianza en los colaboradores y permitir exponer sus ideas es reconfortante para ellos.
- ✓ Tiempos de flexibilidad que expone la ley para ciertas situaciones que a su vez no afecten su desempeño con horarios flexibles como cuando ocurren emergencias es hacer sentir la empatía por parte de la empresa y su aporte en la situación, no todo es termino económico sino el tiempo, entendimiento y acompañamiento en situaciones que de esto se requiera.

#### **2.4.4 Pausas activas.**

Siendo este el inicio para mejorar condiciones de salud se llevó a cabo con acompañamiento de la ARL POSTIVA el instructivo de pausas activas que manejan ellos para un debido seguimiento, enseñando que para tener un previo calentamiento dentro de las labores se deben efectuar en un lapso de 5 a 10 minutos cada dos horas de labor, teniendo en cuenta que esta empresa brinda un servicio presencial se dificulta estar destinando de un tiempo para éste; en tiempo activo se entiende que los colaboradores en sus tiempos libres de la mañana realicen algunos de los ejercicios para desarrollar mejor sus labores y evitar cualquier tipo de incidente o lesión. Se indica que en el horario de la tarde que es un poco más agotador y a la vez es un poco más cómodo por tiempo disponible se reúnan en el almacén a realizar sus pausas en grupos para así tener un mejor rendimiento. (Carlos Zeballos y Carlos Yap, 2006)

## Anexos D. Estiramientos y pautas activas Sede la Florida



Nota: Autoría propia (2019)

### 2.4.5. Plan de emergencias.

Todo debe ser comunicable, por lo tanto, la primera persona que evidencie la emergencia debe:

- ✓ Comunicar la novedad al empleador más cercano, o en caso de ser personal externo debe indicar al primer empleado que encuentre.
- ✓ Si la persona que lo evidencia es el empleado debe informar al a brigada de emergencia para que sea atendida en el menor tiempo posible.

La información o aviso de las emergencias debe ser dado en la manera más clara, calmada y debe contener:

- ✓ Lugar exacto donde sucede el evento o puede presentarse la emergencia.

- ✓ Que es lo que exactamente se está presentando o se puede presentar.
- ✓ Gravedad de la emergencia que se empieza a presentar siendo de manera parcial o general.

A su vez, tomar el debido acompañamiento de la entidad correspondiente a el tipo de suceso que se llegue a generar (ej. ARL, Bomberos, Policía Ambiental, etc.). (Carlos Zeballos y Carlos Yap, 2006)

#### **2.4.6. Señalización.**

Según las clases de señalización normalizadas, debe existir:

- ✓ Señalización Óptica: Basada en colores, imágenes e iluminación adecuada.
- ✓ Señalización Acústica: Alarmas, timbres, altavoces, etc.
- ✓ Señalización Olfativa: Reconocimiento de sustancias que pueden afectar la salud.
- ✓ Señalización Táctil: No está contemplada en la legislación, pero permite un mejor manejo de herramientas y objetos manuales.

De la misma manera la demarcación de seguridad debe ser determinante y más en este tipo de ambientes por formas, colores, etc.; siendo estas algunas formas contempladas por la legislación:

1. De prohibición: Señala evitar comportamientos inadecuados que puedan provocar un peligro.
2. De obligación: Obligan a un comportamiento que evite cualquier tipo de suceso que afecte la salud e integridad de cualquier individuo.
3. De prevención: Advierten un posible peligro.
4. De información: Puede usarse como indicando seguridad, emergencias, que hacer en alguna eventualidad, incendios, etc.

También la señalización se divide en colores:

Tabla 16

#### *Tipo de señalizaciones*

Color	Significado	Usos
Rojo	Pare - Prohibición	Señales de pare, prohibido, aquellas señales que señalan elementos de control de fuego.

Azul	Acción de mando	Uso obligatorio de elementos de protección personal, la ubicación de sitios o elementos de información administrativa.
Amarillo	Precaución – Riesgo de peligro	Indicaciones previas de peligro, guardas de maquinaria, demarcación de áreas o equipos.
Verde	Condición de seguridad- Plan de emergencias	Salidas de emergencia, controles de marcha de máquinas y equipos pesados

Nota: Autoría propia (2019)

#### **2.4.6 1. Higiene y seguridad industrial.**

La seguridad en bodegas y el almacenamiento debe ser estratégico, con el fin de proteger a las personas y empleados de la empresa, equipos, elementos y materiales que se almacenen en estas, existen algunas normas que se proponen para su seguimiento y control continuo para un mejor desarrollo de actividades como:

- a. Clasificación de materiales: Bajo aspectos importantes, existen dos tipos de almacenamiento, primero en patios y segundo cubiertos y cerrados; por lo tanto, el almacenamiento bajo techo debe ser por formas, volumen, valor, actividad de entrega y salida si este lo requiere.
- b. Almacenamiento: Este debe ser paramétrico por espacios disponibles en el local que permitan el tránsito continuo, y que no afecten ni tampoco interfieran en los servicios prestados a los clientes.
- c. Señalización: Debe ser visible y entendible para todos y cada uno de los que ingresen a la empresa. (Modelo de Seguridad industrial y salud ocupacional, pág. 2016; Castro)

#### **2.4.7 Técnicas de almacenamiento.**

Existen dos tipos de almacenamiento para lugares cerrados que aplican para esta compañía como lo son:

1. Estantería: Debe tener una altura que no afecte con el lugar y de igual forma que sea accesible a empleados que deben tener contacto con esta continuamente, de igual forma estableciendo que productos tienen mayor rotación para ser almacenados de manera estratégica y que afecte peso en los entrepaños y que permitan tener señalización de este.

2. Apilamiento ordenado: Debe ser claro que por resistencia, estabilidad y facilidad debe estar el almacenamiento de los diferentes productos, si es necesario proteger y cubrir aquellos materiales que lo requieran.

El almacenamiento y manipulación de algunos productos especiales que en este caso aplican deben tener las siguientes consideraciones:

- ✓ Tambores y canecas: Deben separarse por lotes de productos, con espacio suficiente que permitan un control y manipulación segura.
- ✓ Almacenar de manera horizontal o verticalmente teniendo en cuenta el producto envasado y la capacidad de soporte de tambores en la base.
- ✓ Se debe realizar seguimiento e inspecciones para detectar posibles fugas que se puedan llegar a presentar, posible riesgo de incendio, explosión o contaminación.
- ✓ Construir un sistema de recolección de residuos que este independiente al resto de las cañerías en caso de posibles vertimientos o derrames de estos productos que son inflamables.

#### 2.4.8 Recomendaciones osteomusculares.

Siguiendo las recomendaciones por la Aseguradora de Riesgos Laborales POSITIVA, se trabajó con la siguiente infografía:

#### Anexos A. Prevención de los trastornos musculoesqueléticos. Egarsat. (2018)

**Trastornos musculoesqueléticos I**

Hacer ejercicios musculares es una buena manera de prevenir las lesiones por trastornos musculoesqueléticos

**Ejercicios de estiramiento para Preparar la musculatura**

- Gira lentamente la cabeza de izquierda a derecha y viceversa.
- Inclina la cabeza hacia un lado y después hacia el otro.
- Mira hacia abajo para estirar los músculos del cuello.
- Mantén la tensión 10 segundos.
- Completa la serie 2 o 3 veces.

- Cruza las piernas y tira de la mano por encima de la cabeza hacia un lado y luego hacia el otro. Repite 2 o 3 veces.
- Ponte de puntillas y bota los talones acerca la cabeza a las rodillas, para estirar la musculatura paravertebral.
- Completa la serie 2 o 3 veces.

- Sujeta el codo llevando la mano libre hacia atrás.
- Sin quitar el codo, pasa el brazo por encima de la cabeza.
- Suelta el brazo y deja que balancee y repite con el otro lado.
- Mantén la tensión 10 segundos.
- Completa la serie 2 o 3 veces.

- Apoyando las manos en la pared con los brazos extendidos, separa una de las piernas llevando la pierna atrás, sin perder el contacto con el suelo.
- Repite 2 o 3 veces con cada pierna.

**Ejercicios para Relajar las tensiones musculares**

- Almohada
- 
- 

**Ejercicios para Tonificar y reforzar la musculatura**

- Apóyate en la palma, contrae los músculos abdominales y glúteos, e intenta destilar lentamente la espalda hacia abajo.
- Separa bien los pies, mira al frente y flexiona la pierna izquierda hasta tocar el pie izquierdo con la mano derecha. Después hazlo con la otra mano.
- Con la mano en la frente, empuja contra ella manteniendo 10 segundos la presión. Realiza el mismo gesto con la mano sobre la sien derecha, sobre la sien izquierda y en la parte posterior de la cabeza. Completa la serie 2 o 3 veces.

Nota: Autoría propia (2020)

Bajo este concepto se llevó a cabo una charla con el gerente comercial, en la sucursal florida frente a los cuidados e importancia de las posturas corporales, la cual tuvo un tiempo de duración aproximado de 15 minutos.

#### **Anexos B.** Charla de importancia de las pautas activas Sede la Florida



Nota: Autoría propia (2020)

En este proceso hasta para el gerente comercial, fue nuevo el conocer un poco más de salubridad para sus empleados, el optimizar y cuidar de mejor forma a su cliente interno que a su vez le permitirá crecer en su sector con mayor y mejor desempeño, a su vez evitando cualquier tipo de situación que represente riesgo para cada uno de ellos.

#### **2.4.9 Uso de los elementos de protección personal.**

Por disposición de la Legislación Colombiana y la Normatividad que aplica en Colombia bajo el Decreto Ley 1295 de 1994 que nos aclara la organización y administración de riesgos laborales en el país, se podría establecer que el uso de estos elementos que requieran las diferentes labores debe ser controlado para así evitar siempre cualquier tipo de eventualidad que afecte la salud e integridad del empleado. (SURA, 2019)

Por tanto, los elementos de protección tienen efectos sobre los factores de riesgo por lo que se estipula su uso en la exposición de dicho factor, el uso adecuado de estos elementos debe ser controlados ya que permitirá una mejor imagen de la compañía y el rendimiento adecuado en las labores que se ejecuten y requieran de su uso; cabe aclarar que este tipo de cuidados van sujetos de las dos partes tanto en seguimiento del empleador como el buen uso del recurso por el empleado.

#### **2.4.10 Elementos de protección.**

Los elementos de protección ajustados para dar cumplimiento a las labores de la compañía son

- ✓ Overol
- ✓ Guantes
- ✓ Gafas
- ✓ Cascos de protección
- ✓ Aparatos de respiración
- ✓ Botas (punta de acero)
- ✓ Cinturillas

#### **2.5. Ajustes de planta**

Teniendo en cuenta la evaluación de los riesgos activos de la empresa se informó a la empresa MUNDIAL DE PINTURAS LCD SAS de estos que afectaban y podrían generar más eventualidades a lo largo de su estancia en el sector por lo cual se tomaron en cuenta algunas de las observaciones generando ajustes en planta evidenciados allí:

Tabla 17

*Evidencias y Resultados Sede Patio Bonito y La Florida*

EVIDENCIA	RESULTADO
	<p>El espacio destinado para tiempos de alimentación y descanso se evidencia con separación de residuos con elementos y electrodomésticos importantes para esa actividad.</p>
	<p>La oficina siendo a su vez el sitio de reuniones en el almacén se procura de mejor forma a mantener ordenado y con espacio prudente para todos en la empresa.</p>
	<p>La imagen que se muestra a los clientes cambia totalmente, le ofrece seguridad, confianza y un ambiente laboral que permite mejor servicio hacia ellos.</p>
	<p>Al realizar uso de su lugar de trabajo específico y adecuado permite que los espacios tengan su prioridad a su vez que entregar los materiales y herramientas de trabajo en estado adecuado para su desempeño permite a su vez un mejor rendimiento y uso adecuado de las materias primas.</p>

Nota: Autoría propia (2019)

Tabla 18

*Presupuesto de costos generados por iniciativas de mitigación Sede Patio Bonito*

PRODUCTO	CANT/ UNI	ESTIM/UNIDAD	REAL	TERMINACION
----------	--------------	--------------	------	-------------

Estantería	15	\$ 200.000	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000
Pintura Demarcación	2	\$ 30.000	\$ 60.000	\$ 60.000
Avisos/ Señalización	10	\$ 10.000	\$ 100.000	\$ 100.000
Tablas Estantería	75	\$ 10.000	\$ 750.000	\$ 750.000
Elementos De Aseo	1	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 30.000
Varios	1	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000
<b>TOTAL</b>	-	\$ 300.000	\$ 3.960.000	\$ 3.960.000

Nota: Autoría propia (2020)

Tabla 19

*Presupuesto de costos generados por iniciativas de mitigación Sede La Florida*

PRODUCTO	CANT/ UNI	ESTIM/UNIDAD	REAL	TERMINACION
Capacitaciones	2 horas	\$ 90.000	\$ 90.000	\$ 180.000
Elementos De Aseo	1	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 30.000
Varios	1	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000
<b>TOTAL</b>	-	\$ 140.000	\$ 140.000	\$ 210.000

Nota: Autoría propia (2020)

Este se justifica a los primeros cambios realizados por parte de la empresa Mundial de Pinturas LCD SAS, queda en pendiente la aplicación de parte de la propuesta que esta para aplicación por parte de ellos.

### **Conclusiones**

Podemos concluir con esta investigación, que se logra identificar las situaciones de accidentalidad laboral que normalmente se dan en las empresas del sector de pinturas, los cuales no solo dependen de las condiciones físicas de la labor sino también por parte del empleado en su aporte de autocuidado, no siendo menos importante que las compañías deben brindar a sus trabajadores con responsabilidad los implementos de protección, en óptimas condiciones para su debido uso.

En relación a lo antes expuesto se entiende que con el diagnóstico de los entornos laborales de los empleados de Mundial de Pinturas LCD SAS, se estaban generando diferentes falencias que en lo mínimo podrían causar grandes desastres para la salud de sus trabajadores y a su vez generar costos que se pueden ahorrar al mantener esos implementos y locaciones en las condiciones adecuadas para el desempeño de su razón social.

En última instancia, definir las iniciativas de mitigación permitieron a la empresa Mundial de Pinturas LCD SAS disminuir costos tanto visibles como los no visibles, se podría decir que, de los costos visibles tenemos cambios y adecuaciones que se realizan en los espacios de la empresa, y, los no visibles son precisamente esos gastos que se generan por los accidentes, como lo puede ser un tiempo de incapacidad de un empleado, la afectación de posibles eventualidades de ese mismo tipo o terceros, etc.

Para nosotras como futuras Administradoras de Empresas realmente este es un logro cumplido al evidenciar que para la empresa fue beneficioso recibir nuestras sugerencias y propuesta, los cambios mejoran es estado actual no solo físico sino también a forma personal de cada uno de los empleados, la tranquilidad de un lugar de trabajo seguro para ellos donde se sienten importantes y así mismo desempeñar su labor a cabalidad.

### **Recomendaciones**

Primero a la compañía se le informa de posibles cambios que son importantes a realizar de sus instalaciones puesto que estas pueden afectar en la salud de los empleados ya que el desorden, desaseo y hasta la estantería no adecuada puede intervenir en posibles accidentes.

Se realiza observación del caso de accidente por acera de ingreso y salida del local resbalosa puesto que se aplicó una pintura conocida como pintura de tráfico pesado; sin embargo ésta se debe aplicar como señalización y la empresa la usó en toda la acera, lo cual pone en riesgo la salud y el estado físico tanto de empleados como de clientes puesto que es esmaltada y es resbalosa, por lo tanto, en solución se le genera como observación un cambio de este método de señalización por lo que se opta por colocar bandas de lijas antideslizantes para evitar más eventualidades en este lugar.

Se informa de manejo de residuos con separación de estos para que el desorden no sea un posible riesgo para futuros accidentes puesto que en ocasiones cuando se encuentra en su punto de servicio total el desorden genera contratiempos y posibles golpes y accidentes.

Se genera acuerdo de seguimiento tanto de parte de la gerencia y por parte de los empleados de los implementos y herramientas para un trabajo seguro puesto que esto también puede acarrear futuros accidentes y hasta sanciones por no conformidades.

Es fundamental que las empresas en la actualidad planifiquen y proyecten cambios no solo rentables en términos económicos si no a su vez eficientes para sus empleados, para que no se vea afectada más adelante por situaciones que pueden acarrear costos no proyectados. Uno de los objetivos primordiales que se deben tener en cuenta día a día es incentivar y retener el personal adecuado para la organización de una forma justa y equitativa, reconociendo sus logros, experiencias y compromisos con la empresa ante sus demás colaboradores, ya que esto generará confianza, estabilidad y pertenencia con la compañía.

Es importante mencionar que el cumplimiento de los procesos a mejorar debe ser de todas las partes puesto que en una mejora continua el crecimiento es para todos con beneficios ya sean económicos, emocionales, etc. Mediante la recolección de evidencia como la presentada y la entrevista realizada se logra llegar a propuestas de mejoramiento interno, ya sea tanto de instalaciones como por parte de los empleados ya que esto también infiere en que todos sean partícipes.

Profesionalmente nos permite entender que por más pequeña o grande que sea una empresa, la primera parte para que un negocio crezca es su capital humano, generar condiciones de cuidado permite cumplir con propuestas y metas; el cliente interno al tenerse en las condiciones adecuadas mostrará al cliente externo su satisfacción de la labor que realiza, por lo cual es importante este tipo de cambios y mejoras para con ellos.

## Referencias

- (s.f.). Obtenido de file:///C:/Users/estudiante/Downloads/365-493-1-PB.pdf
- Academia, D. d. (2018). Obtenido de <https://dle.rae.es/lesi%C3%B3n>
- Actualicese.com. (2019). *Actualicese.com*. Obtenido de <https://actualicese.com/factores-de-riesgos-laborales-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Ayala, J. D. (2009). <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n72/n72a09.pdf>. Obtenido de [www.scielo.org.co](http://www.scielo.org.co).
- Banrepublica. (s.f.). *Banco de la Republica*. Obtenido de node: <http://www.banrepcultural.org/node/69886>
- Bernal, J. (23 de Agosto de 2013). *Ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar): El círculo de Deming de mejora continua*. Obtenido de <https://www.pdcahome.com/5202/ciclo-pdca/>
- BOE. (10 de mayo de 2001). *Legislacion consolidada*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-8971-consolidado.pdf>
- Bolivar, S. (2020). *Seguros Bolivar*. Obtenido de <https://www.segurosbolivar.com/blog/proteccion-arl/enfermedad-laboral-en-colombia-que-es-y-como-identificarla/>
- Bravo, S. y. (1984). *La observación como método de investigación*. Obtenido de <https://www.webscolar.com/la-observacion-como-metodo-de-investigacion>
- BSC DESIGNER ONLINE. (2016). Obtenido de BSC Designer Online: <https://es.webbsc.com/s/849308#>
- Carazo, P. C. (2006). Estrategia metodológica de la investigación científica. <https://www.redalyc.org>.
- Carlos Zeballos y Carlos Yap, R. G. (2006). *Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional*.
- Castro, C. D. (s.f.). Modelo de Seguridad industrial y salud ocupacional. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/>
- CCS. (10 de septiembre de 2019). *Riesgos para la salud relacionados con el trabajo*. Obtenido de <https://ccs.org.co/salud-mental-en-el-lugar-de-trabajo/>
- CEPAL. (s.f.). *Innovacion Ciencia y Tecnologia*. Obtenido de <http://www.cepal.org/es/temas/innovacion-ciencia-y-tecnologia>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión estratégica del talento humano en el sector público. En I. Chiavenato, *Gestión estratégica del talento humano en el sector público*.
- Competitividad, I. y. (s.f.). *las nuevas tecnologías*. Obtenido de <http://www.iese.edu>

- Cultural, R. (s.f.). *Banco de la Republica*. Obtenido de /node/69886: <http://www.banrepcultural.org>
- Dihigo, G. L. (2011). *La ergonomía en Cuba. Surgimiento y evolución*.
- Dihigo, J. A. (2015). *La Ergonomía, Surgimiento y evolución*. Cuba: Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos.
- Economia, A. (13 de julio de 2018). *10 formas en que las empresas pueden cuidar de sus empleados*. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/10-formas-en-que-las-empresas-pueden-cuidar-de-sus-empleados>
- Ecured.co. (2016). Obtenido de <https://www.ecured.cu/Manual>
- Eltiempo. (2019). *El tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-273119>
- Empleo, E. (2015). *empleo.co*. Obtenido de <https://www.empleo.com/co/noticias/noticias-laborales/estas-son-las-evaluaciones-medicas-que-deben-practicar-en-el-trabajo>
- epn.gov.co. (2008). Obtenido de [http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/SEGURIDAD/1\\_conceptos\\_de\\_seguridad.html](http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/SEGURIDAD/1_conceptos_de_seguridad.html)
- Estudiantes. (s.f.). Obtenido de file:///C:/Users/estudiante/Downloads/365-493-1-PB.pdf
- Expocoaching. (2019). *¿Que es la piramide de Maslow?* Obtenido de <https://www.expocoaching.net/curiosidades/que-es-la-piramide-de-maslow/>
- Expocoaching. (2020). *¿Qué es la Pirámide de Maslow?* Obtenido de <https://www.expocoaching.net/curiosidades/que-es-la-piramide-de-maslow/>
- Fasecolda. (7 de mayo de 2019). *Fsecolda en accion*. Obtenido de <https://fasecolda.com/index.php?CID=2646>
- Fernandez, J. R. (27 de marzo de 2017). *10 cosas que puede hacer el departamento de Recursos Humanos para que los trabajadores sean felices en su trabajo*. Obtenido de <https://www.laboral-social.com/cosas-hacer-departamento-recursos-humanos-trabajadores-sean-felices-trabajo.html>
- fierros.com. (2015). *prevencionar.com.co*. Obtenido de <https://prevencionar.com.co/2019/09/22/riesgos-profesionales-del-negocio-ferretero/>
- Forero, R. A. (2016). *Analisis del mercado animal en Bogota*.
- Garin, C. M. (5 de octubre de 2015). *¿Por qué es importante cuidar a tus empleados?* Obtenido de <https://www.elcurriculum.com/articulo/cuida-tus-empleados-247.html>
- Gestion.org. (2018). *Gestion.org*. Obtenido de <https://www.gestion.org/que-es-capacitacion/>
- Gestion.org. (2019). Obtenido de <https://www.gestion.org/comite-de-una-empresa/>
- Gestion.org. (s.f.). *Gestion.org*. Obtenido de <https://www.gestion.org/comite-de-una-empresa/>

- Gestiopolis. (26 de 11 de 2003). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/sistemas-de-inspeccion-para-el-control-de-la-calidad/>
- Gympass. (2017). *Desmotivación laboral ¿Cómo detectarla y solucionarla?* Obtenido de <https://blog.gympass.com/es-mx/desmotivacion-laboral-como-detectarla-y-solucionarla/>
- Holguin, E. C. (19 de Octubre de 2016). *Periodico El Colombiano*. Obtenido de <http://www.elcolombiano.com/cultura/mascotas/mascotas-mercado-crece-en-colombia-un-13-por-ciento-IX5202497>
- <http://derecholaboralnuestroderecho.blogspot.com/2015/04/15-copaso-marco-legal-y-funciones.html>. (15 de 04 de 2015). *Derecho laboral*. Obtenido de <http://derecholaboralnuestroderecho.blogspot.com/2015/04/15-copaso-marco-legal-y-funciones.html>
- Iberdok. (2017). *Iberdok*. Obtenido de <https://iberdok.com/2017/02/22/el-documento-es-un-contenedor-de-informacion-que-sirve-de-testimonio-de-un-hecho-registrado-en-un-soporte/>
- ICONTEC. (15 de diciembre de 2010). *gua tecnica colombiana*. Obtenido de <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
- Impacto, L. N. (Marzo de 2013). *Competencia Empresarial*. Obtenido de <http://www.iese.edu/es/conoce-iese/prensa-noticias/noticias/2013/marzo/las-nuevas-tecnologias-y-su-impacto-en-la-competitividad-empresarial/>
- Lan, E. (28 de enero de 2015). *7 claves para asumirte como líder y cuidar al empleado*. Obtenido de <https://www.altonivel.com.mx/liderazgo/management/48784-quieres-mejorar-el-desempeno-de-tu-personal/>
- Leon.L, Noriega.E, Mendez.I. (diciembre de 2011). *origen de los daños a la salud en la industria de la construcción*. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382011000200002&script=sci\\_arttext](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382011000200002&script=sci_arttext)
- Marquez, E. (20 de marzo de 2018). *Propuestas para cuidar y mantener al empleado satisfecho*. Obtenido de <https://digitalisthub.com/propuestas-para-cuidar-y-mantener-al-empleado-satisfecho/>
- Martinez, M. A. (7 de marzo de 2016). *Desmotivación laboral: un problema para la empresa y el trabajador, ¿cómo superarla?* Obtenido de <https://www.iebschool.com/blog/desmotivacion-laboral-relaciones-laborales/>
- Mercawase. (02 de septiembre de 2015). *Mercawase*. Obtenido de <https://www.mercawase.com/estudios-de-mercado-en-mexico/estudio-de-mercado-sobre-clinicas-veterinarias>
- Minsalud.gov.co. (2019). *Minsalud.gov.co*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Funcionamiento%20Sector%20salud.pdf>
- Mintrabajo.gov.co. (2020). Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

- msal.gob.ar. (2013). Obtenido de <http://www.msal.gob.ar/images/stories/ministerio/intoxicaciones/emergencias-quimicas/generalidades-sobre-toxicos-intoxicaciones.pdf>
- Nugent, R. (2012). <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/36.pdf>. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/36.pdf>
- Nuñez, D. A. (29 de octubre de 2013). *Seguridad e Higiene Industrial*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/10/29/seguridad-e-higiene-industrial/>
- Nuñez, R. (24 de mayo de 2017). *Desmotivación laboral, causas y soluciones*. Obtenido de <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/desmotivacion-laboral>
- OIT. (01 de octubre de 2015). *seguridad y salud en el taller de madera*. Obtenido de [http://www.ilo.org/safework/info/promo/WCMS\\_409789/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/promo/WCMS_409789/lang--es/index.htm)
- Orgainnovadoras. (s.f.). *IUE.EDU.CO*. Obtenido de <http://www.iue.edu.co/documents/emp/orgainnovadoras.pdf>
- PrevenSystem. (2017). *Prevensystem.com*. Obtenido de <https://www.prevensystem.com/internacional/177/noticia-que-es-un-accidente-laboral.html>
- Prevensystem. (s.f.). *Prevenir Accidentes Laborales para reducir la siniestralidad laboral*. Obtenido de <https://www.prevensystem.com/internacional/prevensystem-noticias.php?id=201#submenuhome>
- Quintana, F. (2003). *Mediagraphic*. Obtenido de Mediagraphic: <https://www.medigraphic.com/pdfs/trabajo/lm-2003/lm031j.pdf>
- Ramírez, F. J. (2003). La medicina en el trabajo y sus avances ante las. *Latinoamericana*, 36.
- Ryan, K. (28 de enero de 2015). *7 claves para asumirte como líder y cuidar al empleado*. Obtenido de <https://www.altonivel.com.mx/liderazgo/management/48784-quieres-mejorar-el-desempeno-de-tu-personal/>
- SAFETYA. (15 de 04 de 2015). Obtenido de SAFETYA: <https://safetya.co/normatividad-vigente-sst/>
- SafetYa. (2019). *SafetYa*. Obtenido de <https://safetya.co/comite-paritario-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Salud, M. d. (2019). *minsalud.gov.co*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf>
- scielo. (2013). Obtenido de [/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422007000300005](/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422007000300005): <http://www.scielo.org.mx>
- Scielo.org.mx. (s.f.). *Scielo*. Obtenido de [/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422007000300005](/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422007000300005): <http://www.scielo.org.mx>

- Seguridad, C. C. (23 de agosto de 2019). *Preparación para la continuidad del negocio*. Obtenido de <https://ccs.org.co/preparacion-para-la-continuidad-del-negocio/>
- Sirota, D. (2003). *El empleado entusiasta*. <https://www.leadersummaries.com/resumen/el-empleado-entusiasta>.
- Social, L. (13 de Enero de 2013). *Laboral Social*. Obtenido de <https://www.laboral-social.com/significa-incapacidad.html>
- SOTOOLS. (01 de 01 de 2016). *ISOTOOLS*. Obtenido de <https://www.isotools.com.co/normativa-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-colombia/>
- SURA, A. (2019). *Suramericana Normativa*. Obtenido de [www.arlsura.com](http://www.arlsura.com):  
<https://www.arlsura.com/index.php/component/legislacion/?view=contenido&cat=2>
- Tecnologica, C. (06 de 2012). *lasnuevatecnologiaenlaeducacion*. Obtenido de <http://lasnuevatecnologiaenlaeducacion.blogspot.com.co/2012/06/la-capacidad-tecnologica.html>
- Tecnologica, C. (s.f.). *lasnuevatecnologiasenlaeducacion*. Obtenido de /2012/06/la-capacidad-tecnologica.htm: <http://lasnuevatecnologiaenlaeducacion.blogspot.com.col>
- Toro, A. (21 de noviembre de 2017). *El cuidado de los empleados, clave para el crecimiento de un negocio*. Obtenido de [http://www.rrhhdigital.com/secciones/127599/El-cuidado-de-los-empleados-clave-para-el-crecimiento-de-un-negocio?target=\\_self](http://www.rrhhdigital.com/secciones/127599/El-cuidado-de-los-empleados-clave-para-el-crecimiento-de-un-negocio?target=_self)
- Vial, C. (2011). Obtenido de <http://culturavial.com/2011/05/que-es-seguridad-vial/>  
[www.nuevatecnologias6humanidades.com](http://www.nuevatecnologias6humanidades.com). (s.f.).
- Zuleta. (2013). Marco normativo del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. Bogota.



## **Anexos H. Entrevista**

Entrevistador: María Alejandra Guevara

Entrevistado: Ernesto Guevara

El objetivo de esta entrevista es dar a conocer el funcionamiento de la empresa Mundial de Pinturas LCD en el área de Salud Ocupacional, con el fin de reconocer las falencias y aspectos a mejorar en la misma.

Alejandra Guevara: buenas tardes

Ernesto Guevara: buenas tardes

A.G: me encuentro en la empresa Mundial de Pinturas, estoy con uno de los gerentes y el motivo de esta entrevista es para el desarrollo del proyecto de grado de la Universitaria Agustiniana entonces vamos a proceder para ayudas del desarrollo del mismo.

Se realizará 10 preguntas relacionadas con el funcionamiento de la empresa.

A.G: ¿En la empresa ha ocurrido algún accidente laboral o enfermedad con los empleados?

E.G: Se han presentado en el área de transporte, ya que hacemos entrega de pedidos en moto y camioneta y si tuvimos un altercado con un mensajero que trasportaba mercancía en moto y sufrió una caída la cual es produjo desguince en el hombro.

También en algunas ocasiones por una falla que se ha presentado con la entrada principal del almacén de Patio Bonito por piso liso.

A.G: ¿Qué tipos de accidentes se han presentado?

E.G: Especialmente de tránsito con los mensajeros de moto

A.G: ¿La compañía entrega productos de forma exterior y se ha presentado algún accidente realizando esta labor?

E.G: Si, se han presentado choques y derrames y deterioro de mercancía

A.G: ¿Los tres puntos de venta tienen la señalización adecuada?

E.G: Si, es una exigencia del ministerio de salud y estupefacientes por lo que se manejan sustancias controladas y de alto riesgo explosivo, entonces debemos tener marcada la zona de evacuación e indicando el área de salida.

A.G: ¿De los accidentes que se han presentado alguno ha generado una enfermedad laboral?

E.G: No señora

A.G: ¿La empresa ha reportado algún accidente a la ARL o a la aseguradora?

E.G: Si, hace más o menos dos meses se presentó un accidente en la sucursal de Santa Librada, ya que el empleado se subió a una escalera para bajar una mercancía y no se percató de ubicarla bien y se resbalo, debido a esto tuvo una luxación en la clavícula y ese accidente se reportó a la ARL.

A.G: ¿En los accidentes presentados algún empleado ha presentado una incapacidad superior a 10 días?

E.G: Si, el mensajero Mauricio Peña tuvo una incapacidad de 3 meses.

A.G: ¿Los empleados que han sufrido accidentes siguen laborando en la empresa?

E.G: Si señora

A.G: Que está haciendo la empresa para minimizar estos accidentes

E.G: Estamos en proceso de capacitación para así evitar accidentes y derrames de mercancía y mantenemos las motos y vehículos en óptimas condiciones para su buen funcionamiento.

A.G: ¿Los empleados cuentan con las herramientas y dotaciones adecuadas para cumplir su función?

E.G: Nosotros tenemos dotaciones, pero nos hace falta reforzar en la parte de seguridad industrial, sobretodo en la parte de olores; sin embargo, hay que hacer más énfasis en esta área ya que es indispensable para el cuidado y mantenimiento de la empresa.

## **Anexos I. Reglamento Interno de Trabajo MUNDIAL DE PINTURAS LCD SAS**

### **Reglamento Interno de Trabajo Mundial de Pinturas LCD SAS**

#### **CAPÍTULO I**

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa Mundial de Pinturas LCD SAS domiciliada en los barrios, Patio Bonito, Santa Librada y Florida, de la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Condiciones de admisión**

ART. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa Mundial de Pinturas LCD SAS debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía.
- b) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- c) Certificaciones de estudio.

##### **Período de prueba**

ART. 3º—La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial (2 meses) de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4º—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

ART. 5º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ART. 6º—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuara al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

### CAPÍTULO III

#### Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 7º— En la empresa Mundial de Pinturas LCD SAS no se realizan contrataciones accidentales, ni con términos inferiores a un mes, ya que son políticas internas de la misma.

### CAPÍTULO IV

#### Horario de trabajo

ART. 8º—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así: laborables. (Los días laborables para todo el personal son de lunes a sábado y días festivos).

Todo el personal:

Lunes a viernes

Hora de entrada: 8:00 a.m.

Hora de salida: 6:00 p.m.

Todo el personal:

Sábado

Hora de entrada: 8:00 a.m.

Hora de salida: 4:00 p. m.

Administrativo y operativo

Días festivos:

Hora de entrada: 9:00 a.m.

Hora de salida: 1:00 p.m.

Con períodos de descanso de quince minutos; uno en la mañana y otro en la tarde; y una hora de tiempo de almuerzo.

PAR. —Los días festivos que son trabajados son remunerados el mismo día, teniendo en cuenta el salario que devenga cada empleado.

## CAPÍTULO V

Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 14. —Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Vacaciones remuneradas

ART. 15. —Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones, los cuales son remunerados, ya que los empleados tienen un contrato a término fijo y cada año se renueva.

#### Permisos

ART. 16.—La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes; y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la compañía. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente; el tiempo del empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, núm. 6°).

#### CAPÍTULO VI

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 17. —El pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el día, o inmediatamente después del cese.

Períodos de pago:

Quincenales (días 15 y 30 de cada mes).

ART. 18. —El salario se pagará al trabajador directamente.

ART. 19. — El trabajador tiene derecho de realizar avance de nómina antes de cada quincena, el cual no supere el 20% a cancelar.

## CAPÍTULO VII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

ART. 20. — Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 21. — Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 22. — Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 23. — Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 24. — Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para

prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PAR.—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 25. —En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARP.

ART. 26. —En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 27.—Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

## CAPÍTULO VIII

### Prescripciones de orden

RT. 28. —Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

## CAPÍTULO IX

### Labores prohibidas para mujeres y menores

ART. 29. —Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres embarazadas en trabajo de pintura industrial, que en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ART. 30. —Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores; no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243)

## CAPÍTULO X

### Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ART. 31. —Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

9. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ART. 32—Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le importa a la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta

para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

ART. 33—Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

ART. 34—Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

## CAPÍTULO XI

### Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ART. 35—La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 36—Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente

b) La falta total al trabajo durante el día, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez llamado de atención y por segunda vez memorando por escrito con copia a la hoja de vida.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ART. 37. —Constituyen faltas graves:

a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

b) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

ART. 38—Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115)

## CAPÍTULO XII

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 39—Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo correspondiente al de administrador

## CAPÍTULO XIII

Vigencia

ART. 40—El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

## CAPÍTULO XIV

Disposiciones finales

ART. 41—Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

## CAPÍTULO XV

### Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 42—Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 43. —Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (a título de ejemplo):

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

3. Este comité se reunirá por lo menos cada 3 meses y se asignará coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventuales de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Fecha: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Ciudad: \_\_\_\_\_

Departamento: \_\_\_\_\_

Representante legal: \_\_\_\_\_