

BENEFICIOS EN LA IMPLEMENTACION DE LOS SISTEMAS DE GESTION DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR DE LA SALUD

Paula Andrea Callejas Ospina¹

Isabela Galvis García²

Resumen

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es un enfoque de la prevención de riesgos laborales que requiere del aporte de los sistemas de gestión en la seguridad y salud en el trabajo en la prevención de estos mismos. Sin embargo el trabajo ha traído consigo la exposición a diferentes situaciones capaces de producir daños y enfermedades laborales, incluso la muerte a los trabajadores. Es por esto que el objetivo de este estudio es analizar los beneficios en la implementación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas del sector de la salud, y a su vez para garantizar un ambiente de trabajo seguro previniendo los accidentes y reduciendo el número de lesionados.

Palabras clave: Sistemas de gestión, gestión, riesgos laborales.

Abstracta

Safety and Meath at Word (OSH) is an approach to the prevention of labor risks that requires contributions of management systems in safety and health at work in the prevention of these. However the work has brought the exposure to different situations capable of causing occupational injuries and illnesses, even the death to workers. This is why the objective of this study is to analyze the benefits in the implementation of management systems of safety and health at work in companies in the health sector, and in turn to ensure a safe work environment preventing the accidents and reducing the number of injured.

Key Word: Management systems, management, labor risks.

¹ Estudiante de Administración de Empresas – Universidad Santiago de Cali

² Estudiante de Administración de Empresas – Universidad Santiago de Cali

Introducción

El presente artículo tiene un enfoque en la evolución que han tenido los sistemas de gestión en la seguridad y salud en el trabajo en la prevención de riesgos laborales en las empresas del sector de la salud, por lo que este tema ha cobrado un notorio auge y a su vez ha sido de gran importancia para las empresas de dicho sector tanto así que les ayuda a prevenir los accidentes laborales, más allá del cumplimiento de una norma, ayuda a mejorar las condiciones laborales y a su vez la calidad de vida de los trabajadores y el ambiente laboral donde se encuentran. Sin embargo en las investigaciones referidas relacionadas con los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales se ha evidenciado que realizar capacitaciones en emergencias, autocuidado, higiene, posturas correctas en el puesto de trabajo, la evaluación de riesgos de los lugares de trabajo, factores psicosociales, entre otros, disminuyen la accidentalidad y a su vez el ausentismo laboral. Según Cespedes y Martinez (2016) este tema de seguridad y salud en el trabajo ha sido de gran interés por lo que ayuda a disminuir los riesgos laborales, previene accidentes de trabajo y aseguran un ambiente laboral seguro y tranquilo.

Todo lo anterior nos lleva a definir de manera más clara el concepto de seguridad industrial y salud ocupacional que según Arias (2012, p.46) son “la seguridad industrial estudia los accidentes y los riesgos laborales con un enfoque preventivo y de investigación abarca el análisis de ambiente, en tanto que la salud ocupacional estudia las enfermedades ocupacionales y abarca la higiene industrial, la medicina del trabajo y la salud mental ocupacional”.

En los últimos años en los países latinoamericanos como Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, México y Uruguay se han dado grandes adelantos en la legislación de seguridad y salud en el trabajo, por este motivo se han tomado medidas para que en las empresas del sector de la salud se implemente un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que es una actividad multidisciplinaria que está dirigida a proteger y promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la promoción y prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y la eliminación de factores y condiciones que ponen en riesgo la seguridad y salud en el trabajo. De igual manera, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, un buen ambiente laboral y la calidad de vida de los trabajadores. Cabe resaltar que la protección de la salud y seguridad de los trabajadores es un proceso complejo que requiere de la participación de todos los integrantes de una organización Rodríguez (2010).

Así mismo teniendo en cuenta la importancia que se debe tener para poder prevenir lesiones y enfermedades a las cuales están expuestos los trabajadores en las empresas del sector de la salud y las cuales son causadas por algunas condiciones que se presentan en el lugar de trabajo, razón por la cual se dio la necesidad de implementar una guía que brinda las herramientas para promover y proteger la seguridad y salud de los trabajadores. En lo referente a los riesgos laborales presentados en dichas empresas, se presentan las normas básicas por las cuales están reguladas para la práctica de la salud laboral las cuales son la ley de prevención de riesgos laborales, la ley general de seguridad social y la ley general de sanidad (Benavides, Delclos, y Serra, 2017).

En un estudio recientemente realizado se evidenció que el total de muertes producidas por diferentes enfermedades laborales podría ser según estimaciones en diferentes países, entre 5 y

20 veces mucho mayor que la mortalidad por accidentes de trabajo, de acuerdo a Garcia y Gadea (2008) se efectúan inspecciones de las condiciones de seguridad de los diferentes lugares de trabajo en las empresas del sector de la salud con la finalidad de poder identificar, evaluar y controlar las condiciones de seguridad existentes en el lugar de trabajo.

Anteriormente la prevención de riesgos laborales fue llamada higiene industrial por lo que trataba medidas higiénicas las cuales eran aplicadas en la industria para poder lograr prevenir los accidentes y enfermedades que presentaban los trabajadores como consecuencia del trabajo, según Molano y Arevalo (2013), en su momento inicialmente la medicina del trabajo hizo importantes aportes a la prevención de riesgos laborales y especialmente a las enfermedades laborales.

Es importante aclarar que a lo largo del tiempo se han presentado grandes cambios en las diferentes dinámicas y actividades de trabajo, lo que a su vez ha hecho que los trabajadores se vean expuestos a grandes factores de riesgos laborales que anteriormente no se consideraban tan propios, de acuerdo a (Rodríguez y Molano, 2012). Todo lo anterior ha llevado a que la salud ocupacional requiera de nuevos cambios, por ello, se creó la expresión de seguridad y salud en el trabajo.

Como parte del desarrollo empresarial en el sector de la salud y el posicionamiento de las empresas de este sector como compañías altamente competitivas, que proporcionan a las comunidades productos y servicios de excelente calidad buscando la satisfacción de los clientes, ha tomado gran importancia el cuidado del talento humano el cual se ha convertido en el pilar fundamental de cualquier empresa haciéndola a su vez sostenible y productiva. De acuerdo a Montoya y Boyero (2016) el recurso humano es el elemento más importante dentro de las organizaciones por lo cual hace que haya competitividad entre las empresas y a su vez se logre alcanzar la eficacia y eficiencia.

La implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es una de las herramientas más importantes que lidera el sector y el cual debe ser implementada por el empleador, de tal manera que pueda lograr la aplicación y las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar en las organizaciones.

Con el conocimiento de los factores de riesgo en el ambiente laboral es posible identificar y de igual forma prevenir los accidentes de trabajo y así poder producir más, desempeñarse laboralmente de una manera eficiente y sin las complicaciones producidas por un accidente, por lo que al tener presente cuáles son los factores de riesgo se evita sufrir daños personales o materiales. Otro factor destacable por Higuera (2011) es que para las empresas es importante compensar y retribuirle la labor de sus trabajadores dándoles motivaciones laborales para lograr tener un ambiente de trabajo seguro.

El objetivo de este estudio es analizar los beneficios en la implementación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas del sector de la salud, para poder garantizar un ambiente de trabajo seguro previniendo los accidentes laborales. Es por esto que el estudio es de tipo descriptivo comparativo, por lo que se hizo una revisión exploratoria de referencias bibliográficas respecto al tema.

Desarrollo y discusión

El hombre siempre ha estado expuesto a riesgos que ponen en peligro su vida desde la perspectiva laboral, lo que ha generado que se dimensione siempre el riesgo. Sin embargo, no siempre se han tomado medidas que disminuyan el peligro para el trabajador, por lo tanto, partiendo de esta premisa nace la necesidad de protegerse.

Los estudios iniciales se dieron en la antigüedad y en la edad media, donde Hipócrates (460-370 a.c.) escribió un tratado sobre las enfermedades de los mineros que se estaban intoxicando por la exposición a los gases tóxicos; los egipcios se destacaron por reglamentar el uso de elementos de seguridad como arneses, sandalias y andamios para la protección de la población trabajadora, con esto dieron grandes aportes a la Salud Ocupacional. Aristóteles (384-322 a.c.) fue quien planteó la necesidad de prevenir los accidentes de trabajo, luego del desarrollo de estudios de deformidades físicas producidas por las actividades laborales; Galeno (130-200 d.c.) profesional en el área de la salud mencionó enfermedades por la exposición de vapores de plomo; George Agricola (1492-1555) y Paracelso (1493-1541) aportaron estudios sobre enfermedades desarrolladas en los mineros por la exposición a los metales pesados.

Con la industrialización (1760-1840), se dio mayor relevancia a la producción que al beneficio del ser humano. Para aquella época hace su aparición Bernardino Ramazzini (1633-1714) quien es considerado como el fundador de la medicina del trabajo, publicó “De Morbis artificum diatraba” en el que incluye 54 profesiones en la segunda edición; Francia e Inglaterra fueron pioneros en la puesta en marcha de la formalización de los programas de salud ocupacional dada por la implementación de leyes para la prevención de accidentes laborales. El parlamento inglés reglamenta el trabajo en cuanto a la jornada, higiene, salud y educación para la clase trabajadora en el año 1802; así mismo, Alemania reglamentó leyes de compensación al trabajador y se da inicio a la creación de organizaciones especializadas en higiene y prevención, pero a pesar de todo lo que fue constituido frente al tema, las jornadas de trabajo seguían siendo extensas, el trabajo en niños continuaba y el 50% de la población trabajadora moría antes de los 20 años; frente a estos resultados las leyes fueron reforzadas.

La formalización de la seguridad industrial se dio con la publicación del libro “prevención de accidentes laborales” de H.W. Heinrich quien es considerado como el padre de la seguridad industrial, en el año 1918 inician operaciones la Organización Internacional del Trabajo (OIT); en el año 1970 el congreso de los Estados Unidos aprobó una ley sobre la Seguridad e Higiene industrial que conllevó a la creación de la OSHA (Arias, 2012).

La OIT define trabajo como “ El conjunto de actividades humanas, remuneradas ó no, que producen bienes y servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad ó proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. La salud en el trabajo busca la promoción de la salud, la prevención de riesgos y accidentes; el tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo, fundamentados en el bienestar

físico, emocional y social de los trabajadores; es así que las condiciones laborales ofrecidas repercutirán directamente sobre la productividad y alto desempeño de los empleados. “Es así que la incidencia de los sistemas de trabajo sobre la salud de los trabajadores ha sido identificada en diversas investigaciones. Boix afirma que muchas enfermedades de los países desarrollados se deben a los cambios por la industrialización y sus consecuentes formas de actividad laboral” (Charria, Sarsosa, y Arenas, 2011). De estos cambios surgen riesgos y oportunidades que inciden directamente en los factores de productividad, bienestar físico, mental y social que son medidos con la eficiencia, calidad, ausentismo e índice de accidentalidad, según la OIT para el año 2017 en Colombia se presentaron 566 lesiones fatales y 831,283 lesiones no fatales, de igual manera, la Organización Internacional del Trabajo sustenta que los costos asociados a enfermedades y accidentes laborales representa el 4% del PIB.

“Un objetivo básico de la seguridad y salud es proteger a los trabajadores de los peligros en el lugar de trabajo que puedan generar la muerte, enfermedad ó invalidez, se considera que si las empresas desean ser competitivas, se encuentran en la obligación de reducir costos y eliminar ineficiencias, entre las cuales están las carencias y falencias en seguridad, higiene y buenas condiciones de trabajo” (Riaño, y Palencia, 2016)

Justamente, la promoción de salud y la prevención de riesgos y accidentes laborales contribuye al desarrollo sano y sostenible de las empresas, tal como lo afirma (Benavides , Delclos, y Serra , 2017) “donde las actividades de prevención de riesgos, luego las actividades de carácter asistencial, que incluyen las actuaciones sobre las condiciones de trabajo estructurales (edificios, maquinas, herramientas, entre otros), ambientales (climáticas, contaminantes, entre otros), ergonómicas (movimientos, cargas, entre otros), y psicosociales (demandas, control, apoyo, entre otros.), seguido de las actividades de carácter asistencial, que incluyen el diagnóstico, el tratamiento y la rehabilitación de lesiones, enfermedades e incapacidades, por último las actividades de promoción de salud en el lugar de trabajo, cuyo objetivo es desarrollar medidas organizativas e individuales que den capacidad a la persona de trabajar en el cuidado de su salud, para la cual la participación de estas es una condición necesaria”. Precisamente, el diseño del plan de promoción y prevención de riesgos y accidentes laborales, está enfocada en los frentes a los cuales el trabajador tiene alcance y la alineación de esta con la estrategia corporativa, mejora la productividad, el bienestar físico, mental y social y por ende los indicadores de eficiencia, calidad, ausentismo e índice de accidentalidad.

Sin embargo, los trabajadores en las empresas y especialmente en las del sector de la salud, se enfrentan cada día a un entorno laboral donde los riesgos para su seguridad y salud están muy presentes por los agentes químicos que manipulan día a día en sus jornadas laborales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que son millones de personas víctimas de accidentes y enfermedades laborales en todo el mundo, por tal motivo, el costo de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud en el trabajo aumenta cada vez más, por lo tanto, la OIT considera que la prevención es clave para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores en dichas empresas. Tal como lo afirma Montufar et al., (2014) “los accidentes de trabajo a pesar de las medidas preventivas que se tomen para prevenir riesgos laborales siempre van a estar expuestos los miembros que hacen parte de estas empresas y es por esto que se deben tomar prácticas de manera adecuada para implementar herramientas de prevención contra accidentes y enfermedades laborales para lograr disminuir los riesgos presentados en dicho sector”.

Ahora bien, un estudio del Ministerio de Trabajo de Colombia (Min trabajo), manifiesta que en promedio una gran cantidad de colombianos mueren a causa de un accidente de trabajo, y es por ello que el Ministerio de Trabajo mantiene una intensa labor de pedagogía sobre riesgos laborales. Con base en esto, se puede evidenciar la importancia para estas compañías de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y a su vez el beneficio que le puede traer a dichas empresas en ayudar a disminuir los riesgos de accidentes laborales y las enfermedades que ocasionen las actividades de las mismas. De acuerdo a Delclos et al., (2011) al identificarse los riesgos y enfermedades laborales en este sector se procede a implementar medidas preventivas y de protección correspondientes por parte de quien tenga la mayor responsabilidad en la prevención de estos mismos para poder garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Algunas empresas de dicho sector se muestran comprometidas con el bienestar y salud de sus trabajadores, no obstante, no cuentan con un sistema de vigilancia epidemiológica y otros que toda empresa debe tener para la seguridad y salud de sus empleados y evitar que se presenten accidentes laborales, por lo anterior, se debe implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la ejecución del mismo y analizar los beneficios que trae consigo para estas compañías y en consecuencia, tomar prácticas preventivas para minimizar el riesgo presentado en dichas organizaciones. Según Duque y Yanez (2015) existen fallas de tipo social y psicológico que influyen en el entorno laboral del sector de la salud y ocasionan insatisfacción entre los trabajadores, es por esto que por medio de un sistema general de riesgos laborales se realizan prácticas y medidas preventivas para proteger a los trabajadores de enfermedades y accidentes que puedan ocurrir con ocasión o consecuencia del trabajo que desarrollan.

Es importante destacar que la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo constituye un compromiso legal de todo empresario y a su vez se mide por el cumplimiento de las actividades desarrolladas en las empresas y el control efectivo de las condiciones peligrosas que se puedan presentar en estas mismas, pero cabe aclarar que el punto central de la seguridad y salud en el trabajo es la identificación de los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo y para su desarrollo es necesario identificar las condiciones de salud de los trabajadores. Otro factor destacable por Ulloa (2012) es que un sistema de gestión de calidad, involucra también a la calidad ambiental y a la salud y seguridad en el trabajo, y a su vez las exigencias de la sociedad hacen necesario que las empresas de dicho sector deban incorporar y cumplir con estándares internacionales en cuanto a la calidad del medio ambiente laboral como la salud y seguridad del trabajo.

Por todo lo anterior se considera importante implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en dichas empresas y de igual manera analizar el beneficio que trae consigo para realizar las prácticas y la cultura de medidas preventivas para minimizar los riesgos laborales que se presentan dentro de ellas y poder ejercer la vigilancia y control de todas las actividades que se desarrollan en las organizaciones para la prevención de accidentes y enfermedades laborales y que aun falta conocimiento del sistema por parte de los empleadores. Según Acevedo y Yanez (2016) los accidentes laborales generan importantes costos tanto para los trabajadores como para las empresas y que a su vez genera una pérdida de producción para estas mismas ya que estos costos se convierten en gastos médicos y asistenciales, lo anterior conlleva a que la prevención de los accidentes de trabajo no se justifique únicamente por razones económicas sino también por su papel en el bienestar de los empleados.

Los altos índices de accidentes y enfermedades laborales han llevado a las empresas de dicho sector a repensar las condiciones laborales en las que sus empleados desarrollan actividades ya que se hacen grandes inversiones de dinero en políticas como rehabilitaciones, demandas, indemnizaciones y otras, inversiones que comparadas con las cantidades que se hacen para la implementación de políticas de prevención como las que plantea el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, han hecho atractivo que en el sector de la salud se desplieguen actividades tendientes a responsabilizar a sus directivos para desarrollar e implementar este sistema de seguridad y salud en el trabajo y que a su vez pretende prevenir y proteger a sus empleados por esto el presente artículo pretende analizar los beneficios en la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Tal como lo refiere (Martínez , Oviedo , y Luna , 2013) que la calidad de vida laboral es un tema de gran interés dado que engloba los beneficios de la cultura de autocuidado y así mismo se logra incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los trabajadores y su entorno laboral.

En otra instancia los accidentes laborales, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructura inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que las empresas pueda contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para minimizar estos riesgos y establecer el protocolo a seguir en caso de accidentes. De acuerdo a Vega (2016) los controles de seguridad laboral son las decisiones y acciones adoptadas por las empresas para poder proteger la vida de sus trabajadores frente a la actividad que desempeñan dentro de ella, de allí la importancia de que los controles o las prácticas preventivas que se tomen para reducir riesgos laborales sean implementados de forma efectiva.

El empoderamiento juega un papel importante en la implementación del autocuidado de los empleados, dado que este factor logra efectos positivos en el comportamiento de los trabajadores y que son encaminados al logro de los objetivos propuestos en las organizaciones. El apoyo organizacional es un hito en la participación de actividades y desarrollo de comportamientos empoderados, tal como lo sustenta (Román, Krikorian, Franco, y Betancur, 2016, p.155). “ La participación de los empleados en programas de desarrollo de sus actividades laborales tiene antecedentes individuales y contextuales, el cual indica que dentro del último antecedente se encuentra el apoyo organizacional percibido, que hace parte de la teoría del intercambio social y de la norma de la reciprocidad y que específicamente hace referencia a la relación empleador-empleado y se define como aquellas creencias de los empleados acerca de la medida en la cual la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar”. El apoyo organizacional influye positivamente en los trabajadores permitiendo la participación de voluntariado en actividades de desarrollo, por tal motivo, “Cuando los empleados perciben que son apoyados por la organización, se sienten obligados a velar por el bienestar y los resultados de esta” (Román et al., 2016, p.155).

Evidentemente, el diseño del plan de promoción y prevención de riesgos y accidentes laborales, es necesario que se fomente en las empresas. Una cultura organizacional entendida conceptualmente como “La cultura organizacional es conocida universalmente como el conjunto de significados compartidos y creencias en poder de una colectividad (Cujar et al., 2013). Existen diferentes tipos de cultura organizacional, así “Cameron Quinn (2006) propone cuatro tipos de cultura organizacional: jerárquica, clan, adhocrática y de mercado, cada una de ellas asociada a la combinación de enfoque externo e interno. La cultura jerárquica se caracteriza por un ambiente formalizado apto y con una estructura adecuada para ejercer la labor

que se disponga; los procesos estandarizados definen lo que los individuos realizan en la organización. La cultura de mercado está principalmente orientada hacia el entorno externo en vez del interno, se centra en transacciones con diferentes grupos externos con los cuales se involucra la organización, como lo pueden ser proveedores, clientes, contratistas, entre otros. Este opera en el ámbito competitivo y el intercambio monetario.

“La cultura clan es llamada de esta forma debido a su gran parecido al tipo de organización de un grupo familiar. Se caracteriza por la gran cohesión entre sus miembros, la participación, descritas como “una familia extensa tanto así que no parecían entidades económicas. En este tipo de cultura, en vez de las reglas como la jerárquica y de la competencia como la de mercado, prevalecen valores como el trabajo en equipo, programas que hacen mucho más activa la participación de los empleados y el compromiso de la compañía para con sus miembros. La cultura adhocrática tiene como principal característica y su posición, que la innovación y las iniciativas pioneras que conducen las organizaciones al éxito; su principal objetivo es desarrollar nuevos productos y servicios y estar preparados para lo venidero, por lo tanto, los altos mandos se enfocan en generar emprendimiento y creatividad”. (Salas, García, y Murillo, 2017).

Se propone que se desarrolle una cultura Clan, dado que prevalece la cohesión entre sus miembros, la participación, el trabajo en equipo, los valores, la participación de los empleados, mayor acercamiento al ser humano y el compromiso de la empresa para con sus miembros, este último basado en el apoyo organizacional percibido ya propuesto, el cual eleva el nivel de compromiso de los empleados. De este modo, el desarrollo del plan de promoción y prevención de riesgos y accidentes laborales, el empleador fundamentado en el apoyo organizacional percibido, debe incentivar en el empleado las buenas prácticas de autocuidado en seguridad y salud en el trabajo, hacer reconocimiento por los logros obtenidos y así mismo el empleado replicará con los demás miembros de la empresa; fomentar el aprendizaje organizacional entendido como “El aprendizaje organizacional es un proceso basado en el aprendizaje individual, a través del cual la entidad, ya sea pública o privada, grande o pequeña, adquiera conocimiento, con el propósito de adaptarse a las condiciones cambiantes de su entorno ó transformarlo, según sea su nivel de desarrollo” (Castañeda, 2015), siendo así, la alineación entre el aprendizaje y la estrategia, según afirma (Castañeda, 2015) “Para el aprendizaje organizacional es necesaria la claridad estratégica, es decir, el conocimiento de los trabajadores sobre la misión, visión, objetivos y estrategia organizacional. Para que las iniciativas basadas en el conocimiento sean exitosas deben ser alineadas con la estrategia organizacional.” De esta manera, el aprendizaje de las buenas prácticas de autocuidado y la mutación del aprendizaje entre los equipos de trabajo hará que su uso no sea solo por el cumplimiento de las normas que lo exigen, si no que su inclusión en la rutina laboral sea de manera natural y plenamente conscientes del beneficio que brinda.

Prácticas Preventivas

El concepto de la Seguridad y Salud en el Trabajo se ha ido desarrollando a lo largo de los años, por tanto, es importante que las personas que están vinculadas en las empresas del sector de la salud, tengan en cuenta las medidas de prevención para poder reducir los riesgos y

enfermedades laborales que se puedan presentar en dichas empresas, es por esto que deben implementar las medidas de prevención necesarias y con un grado de responsabilidad bastante alto que puedan garantizar la preservación de la salud y la seguridad de los trabajadores. De acuerdo a Andrade y Gomez (2008), es posible que en Colombia se deban realizar prácticas y crear conciencia para adoptar medidas preventivas en seguridad y salud en el trabajo, para poder lograr mantener el bienestar y la salud de los trabajadores de manera adecuada.

De igual manera, es importante realizar capacitaciones en las empresas de dicho sector en el momento de la contratación de trabajadores y cuando se produzcan cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo; revisando así la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, con el fin de poder implementar herramientas preventivas para reducir accidentes laborales. Otro factor destacable encontrado por (Hernandez , Monterrosa , y Muñoz , 2017) es que la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo importante la implementación de medidas preventivas para poder prevenir riesgos emanados del trabajo en condiciones dignas, decentes y justas, donde los trabajadores puedan realizar su respectiva actividad laboral con seguridad.

Por lo dispuesto anteriormente, todas las medidas preventivas que se adopten en estas empresas para reducir o controlar los riesgos evaluados, deben planificarse ordenadamente y teniendo en cuenta todos los aspectos que rodeen al trabajador de acuerdo con la actividad laboral que desarrolla. Según Perez (2014) con las medidas de promoción y prevención de la salud y seguridad de los trabajadores trae consigo beneficios que es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones en dicho sector.

Es necesario conocer donde está el riesgo, precisamente para poder identificar las condiciones laborales en que se encuentran los trabajadores de las empresas de este sector a través de medidas y herramientas preventivas que ayudan a eliminar los riesgos y accidentes laborales, y a su vez la manera de hacer que estos sean mínimos, mejorando las condiciones de trabajo, aplicando medidas de seguridad, higiene industrial y medicina preventiva. De acuerdo a Diaz y Renteria (2017) las medidas de prevención en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo mejoran la salud y seguridad de los individuos en sus puestos de trabajo de dicho sector y a su vez protegen a los trabajadores contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Para las empresas de dicho sector, resulta cada vez más importante el preservar la salud de sus colaboradores, en consecuencia, se desarrollan frecuentemente diferentes programas que están orientados a la prevención y promoción tanto de enfermedades laborales como de accidentes de trabajo. Según Riaño y Palencia (2016) es que las inversiones en materia de prevención, así como las actividades de gestión y formación en materia de riesgos laborales, son necesarias para poder implementar medidas preventivas para la seguridad y salud de los trabajadores que generen menos riesgos para la salud, con base en lo anterior se pueden evidenciar mejoras en los procesos de trabajo, puede haber mayor motivación del personal, menos accidentes de trabajo, ayuda a reducir costos, se presenta menos ausentismo laboral en dichas empresas y de igual manera se reducen gastos médicos.

Las condiciones psicosociales en el ambiente de trabajo en las empresas del sector demuestran ocupar un lugar muy importante en el bienestar de cada trabajador, ya que la

interacción que existe entre sus componentes pueden afectar directamente al colaborador y al desarrollo de su trabajo que desempeña dentro de la empresa, sin embargo, cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajador crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud de cada uno de los colaboradores. Tal como lo refiere Muñoz y Castro (2010) las medidas de promoción y prevención en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo proporcionan y garantizan a las empresas de dicho sector mejorar la salud y seguridad de los trabajadores y ejercen a su vez un mayor control sobre esta misma.

Las medidas de prevención en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, traen consigo grandes beneficios a las empresas del sector en estudio, entre los cuales están: mejorar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores en dichas empresas, y con la implementación de las medidas preventivas se logra generar un mejor clima laboral y a su vez se crea un sentido de pertenencia con la empresa y con sus respectivas labores, además de ello es de carácter legal e implica el cumplimiento de ciertos requisitos impuestos por el ministerio de protección social en Colombia y así evitar fuertes sanciones para las empresas y sus directivos. De acuerdo al planteamiento aportado por Posada (2011) la administración y la gerencia de las empresas del sector de la salud deben asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas de prevención necesarias que contribuyen a mantener, mejorar y brindar a sus trabajadores un ambiente laboral seguro.

Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, son claves para cualquier organización y en especial para las empresas del sector salud, toda vez que es infructuoso producir en las empresas, si las personas que trabajan en ella sufren de accidentes y enfermedades laborales, por lo tanto, los responsables de la gestión de los lugares de trabajo tienen también interés en el fomento de la seguridad y salud de cada uno de los trabajadores. De esta forma, los trabajadores serán los beneficiarios de las medidas de prevención y a su vez contarán con un medio ambiente de trabajo sano y sin peligros. De acuerdo a (Vega, Catalan, y Lopez, 2010) es que la comunicación juega un papel muy importante en la prevención de accidentes laborales y en la promoción de conductas saludables en el trabajo y ayudan a reducir de manera eficiente los riesgos laborales que se puedan presentar en dichas empresas.

Cuando las empresas del sector en referencia, declaran su política preventiva, están asumiendo ante sus trabajadores su compromiso de integrar los criterios de prevención de accidentes y enfermedades laborales, no obstante, la política preventiva de dichas empresas debe constar en un documento, el cual debe publicarse para conocimiento de todos los empleados de las compañías. Según Ramírez et al., (2009) los organismos nacionales recomiendan el fomento de estilos de vida saludables a los trabajadores en las empresas del sector de la salud, como una importante medida de promoción y prevención para la seguridad y salud de estos mismos.

Conclusion

Finalmente es importante destacar, para que una empresa tenga éxito es necesario que estas implementen un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por lo que trae consigo grandes beneficios para el sector de la salud, y a su vez generan y promueven el trabajo sano y seguro, con buenos ambientes de trabajo, realzando el bienestar físico, mental y social de cada trabajador, y de igual forma estos sistemas de gestión ayudan a prevenir accidentes y enfermedades laborales, por lo que el recurso humano es el pilar fundamental para estas organizaciones, y de la misma manera son la motivación, la satisfacción y la calidad de vida de la sociedad, al contribuir con la productividad y el desarrollo del país.

Una de las herramientas más utilizadas para poder identificar y evaluar peligros en estas empresas son las inspecciones a estos sitios de trabajo. Por lo que esta herramienta determina el tipo de peligro al que está expuesto el trabajador en su área de trabajo y a su vez constituye una prueba real de las condiciones laborales pues se basa en la verificación de las diferentes zonas de la empresa con las cuales tiene contacto el trabajador, logrando así detectar oportunidades de mejora al identificar los puntos críticos que permitan tomar medidas preventivas y correctivas, logrando un mejor desempeño y una mejor calidad de vida para el trabajador.

Sin embargo para garantizar que las inspecciones dentro de las medidas de prevención se estén cumpliendo adecuadamente, se hace indispensable que estas sean concebidas bajo un enfoque gerencial que cuente con fases de planeación, organización, dirección y ejecución, con el fin de poder identificar los peligros o riesgos que surgen cuando cambian el personal, los equipos, los materiales y el medio ambiente en general.

Es por esto que estas organizaciones deben garantizar que todos los trabajadores reciban una información teórica y práctica, en relación con los riesgos que se hayan detectado en la empresa y respecto a las medidas de protección y prevención que deben ser adoptadas para controlar los factores de riesgo en el puesto de trabajo, igualmente es muy importante fomentar la participación del trabajador en actividades de integración y de estilos de vida saludable, así como suministrar servicios de bienestar que respondan a las necesidades de los trabajadores.

Es así como desde la planeación organizacional se deberá contemplar en los responsables de la puesta en marcha de los sistemas de gestión en la salud y la seguridad en el trabajo el tipo de liderazgo practicado, dado que es parte fundamental para la participación activa de los empleados en la ejecución de los planes propuestos.

El acompañamiento organizacional percibido logra en los equipos de trabajo mayor cohesión a los objetivos propuestos y a su cumplimiento, lo anterior basado en el acompañamiento de gerencia logrando fortalecer los valores corporativos y apropiamiento de su labor.

La integración de las estrategias corporativas con implementación de los sistemas de gestión en la salud y seguridad en el trabajo, genera que sea un proceso transversal en las empresas, logrando la sensibilización y participación de todos los empleados.

Referencias Bibliograficas

- Acevedo, K., y Yanez, M. (2016). Costos de los accidentes laborales: Cartagena- Colombia, 2009-2012. Revista Latinoamericana, 10(1), 31-41. Recuperado de: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v10n1/v10n1a04.pdf>
- Andrade, V., y Gomez, I. C. (2008). Salud Laboral Investigaciones Realizadas en Colombia. Pensamiento Psicologico, 4(10), 9-25 Recuperado de: <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/701/977>
- Arias, W. L. (2012). Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 13(3), 45-52. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44329641/ART. REVIS_HISTORI.pdf
- Benavides, F., Delclos, J., y Serra, C. (2017). Estado de Bienestar y Salud Pública: El Papel de la Salud Laboral. SESPAS, 32(4), 377-380. Recuperado de: <https://usc.elogim.com:2119/science/article/pii/S0213911117301863>
- Castañeda, D. I. (2015). Condiciones Para el Aprendizaje Organizacional. Estudios Gerenciales, 31(6), 62-67. Recuperado de: <https://usc.elogim.com:2119/science/article/pii/S012359231400182X>
- Céspedes, G. M., y Martínez, J. M. (2016). Un Análisis de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema Empresarial Cubano. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 22(2), 1-46. Recuperado de: <https://usc.elogim.com:2119/science/article/pii/S1870467016000026>
- Charria, V., Sarsosa, K., y Arenas, F. (2011). Factores de Riesgo Psicosocial Laboral: Metodos e Instrumentos de Evaluacion. Revista Facultad Nacional de Salud Publica, 29(4), 380-391. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Cujar, A. d., Ramos, C. D., Hernández, H. E., y López, J. M. (2013). Cultura Organizacional, Evolución en la Medición. Revista Estudios Gerenciales, 29(2), 350-355. Recuperado de: <https://usc.elogim.com:2119/science/article/pii/S0123592314000126>
- Delclos, J., Alarcón, M., Casanovas, A., Serra, C., Fernández, R., Lluís, J., y Benavides, F. (2011). Identificación de los Riesgos Laborales Asociados a Enfermedad Sospechosa de Posible Origen Laboral Atendida en el Sistema Nacional de Salud. Revista Elsevier, 44(10), 611-627. Recuperado de: <https://usc.elogim.com:2119/science/article/pii/S0212656711005130>

- Díaz, F., y Rentería, E. (2017). De la Seguridad al Riesgo Psicosocial en el Trabajo en la Legislación Colombiana de Salud Ocupacional. *Revista Sociojurídicos*, 19(2), 129-155. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6122470>
- Duque, N., y Yáñez, M. (2015). Perspectivas Diferenciadas del Análisis de la Accidentalidad Laboral. *Gaceta Laboral*, 21(3), 313-331. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/336/33643814004.pdf>
- García, A. M., y Gadea, R. (2008). Estimaciones de Incidencia y Prevalencia de Enfermedades de Origen Laboral en España. *Revista Atención Primaria*, 40(9), 439-445. Recuperado de: <https://usc.elogim.com:2119/science/article/pii/S0212656708720870>
- Hernández, H., Monterrosa, F., y Muñoz, D. (2017). Cultura de Prevención Para la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Colombiano. *Revista Advocatus*, 14(28), 35-43. Recuperado de: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/advocatus/article/view/889/689>
- Higuera, D. (2011). Del Manejo de Personal a la Dirección de Personas. *Revista Innovar*, 21(40), 67-79. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81822453006>
- Martínez, L., Oviedo, O., y Luna, C. (2013). Condiciones de Trabajo que Impactan en la Vida Laboral. *Revista Científica de América Latina*, 29(3), 542-560. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730431015.pdf>
- Molano, J. H., y Arevalo, N. (2013). De la Salud Ocupacional a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Más que Semántica, una Transformación del Sistema General de Riesgos Laborales. *Revista Innovar*, 23(48), 21-31. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>
- Montoya, C. A., y Boyero, M. R. (2016). El Recurso Humano Como Elemento Fundamental Para la Gestión de Calidad y la Competitividad Organizacional. *Revista Redalyc*, 20(2), 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001>
- Montufar, F., Madrid, C., Villa, J., Díaz, L., Vega, J., Vélez, J.,... Mejía, M. (2014). Accidentes Ocupacionales de Riesgo Biológico en Antioquia, Colombia. *Elsevier*, 18(3), 79-85. Recuperado de: <https://usc.elogim.com:2119/science/article/pii/S0123939214000265>
- Muñoz, A. I., y Castro, E. (2010). De la Promoción de la Salud a los Ambientes de Trabajo Saludables. *Revista Redalyc*, 18(2), 141-152. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000200006
- Pérez, B. J. (2014). Seguridad y Salud Laboral en las Empresas. *Revista Ciencia y Cuidado*, 11(1), 57-67. Recuperado de: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/185/194>
- Posada, E. J. (2011). La Relación Trabajo- Estrés Laboral en los Colombianos. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 66-73. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>

- Ramírez, R., Lastra, L., Agredo, R., y López, C. (2009). Influencia de un Programa de Promoción de la Salud en Población Laboral. *Revista Col. REH*, 8(1), 67-76. Recuperado de: <https://revistas.ecr.edu.co/index.php/RCR/article/view/166/226>
- Riaño, M. I., y Palencia, F. (2016). Dimensión Económica de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: Una Revisión de Literatura. *Revista Gerenc. Polit. Salud*, 15(30), 24-37. Recuperado de: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/17147>
- Rodríguez, E. (2010). Protección de la Seguridad y Salud de los Trabajadores una Revisión Desde la Perspectiva Global, Latinoamericana y Venezolana. *Revista Actualidad y Nuevas Tendencias*, 2(5), 81-96. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215016943006.pdf>
- Rodríguez, Y. L., y Molano, J. H. (2012). Adaptación de una Herramienta Para la Evaluación de la Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo. *Revista Redalyc*, 10(40), 7-21. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/478/47826850002.pdf>
- Román, J. P., Krikorian, A., Franco, C., y Betancur, A. (2016). Apoyo Organizacional y Empoderamiento Como Antecedentes de Comportamientos Empoderados y Participación de los Empleados. *Revista Estudios Gerenciales*, 32(2), 154-161. Recuperado de: <https://usc.elogim.com:2119/science/article/pii/S0123592316300201>
- Salas, L., García, M., y Murillo, G. (2017). Efecto de la Cultura Organizacional en el Rendimiento de las PYMES en Cali. *Revista Suma de Negocios*, 8(18), 88-95. Recuperado de: <https://usc.elogim.com:2119/science/article/pii/S2215910X17300356>
- Ulloa, M. A. (2012). Riesgos del Trabajo en el Sistema de Gestión de Calidad. *Revista Ingeniería Industrial*, 33(2), 100-111. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v33n2/rii02212.pdf>
- Vega, F. A., Catalán, D., y López, R. (2010). El Rol de las Campañas de Comunicación en la Promoción de la Salud y la Prevención de Lesiones en Salud Laboral. *Revista Española de Comunicación en Salud*, 1(2), 137-154. Recuperado de: http://www.aecs.es/1_2_comunicacion%20salud%20laboral.pdf
- Vega, N. d. (2016). Razones del Incumplimiento de los controles de Seguridad en el Trabajo en Empresas Colombianas. *Revista Ciencia y Trabajo*, 18(57), 154-158. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00154.pdf>