

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ENFOCADA AL MUNDO DE LAS ORGANIZACIONES

Safety and health at work
focused on the world of
organizations

Carlos Moreira Castellanos
ingsstcarlos.moreira@gmail.com

Ingeniero Industrial
Esp. Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y
Salud en el Trabajo
Magister en Sistemas Integrados de Gestión de la
Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, El medio
Ambiente y la Responsabilidad Social Corporativa

Resumen

Se hace recorrido desde los conceptos claves en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de manera estratégica, hasta la definición de organización y estrategia, facilitando la comprensión de la relación existente entre la estrategia organizacional y la gestión del Talento Humano en cualquier organización. Así como una breve introducción a los procesos que intervienen en el desarrollo del talento humano, desde la atracción y selección hasta la evaluación de desempeño, que intervienen y permiten medir el desarrollo de los trabajadores y el cumplimiento de los objetivos planteados en los diferentes cargos y que se puede alinear a los indicadores de gestión del SG-SST.

Finalizando con la reflexión sobre el rol del profesional en gestión de la seguridad y la salud laboral y la importancia de vincular la estrategia organizacional con la estructura del área de talento humano y la gestión estratégica de la seguridad y salud en el trabajo, para maximizar el aporte de esta a los objetivos de la empresa, a través del desarrollo de una planeación estratégica enmarcada en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua. (SG-SST) (ministerio del trabajo decreto número 1072 de 2015, 2015).

Palabras clave:

Estrategia organizacional, gestión del talento humano, seguridad y salud en el trabajo, sistema de gestión, SG-SST.

Abstract

It goes from the key concepts in the management of safety and health at work strategically, to the definition of

Recepción: abril 2019
Aceptación: agosto 2019

Cite este artículo como:

Moreira, C. (2019). *Seguridad y Salud en el Trabajo enfocada al mundo de las organizaciones*. Editorial Politécnico Gran Colombiano. *Revista de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 1(1).

organization and strategy, facilitating the understanding of the relationship between organizational strategy and the management of Human Talent in any organization. As well as a brief introduction to the processes that intervene in the development of human talent, from attraction and selection to performance evaluation, which intervenes and allow to measure the development of the workers and the fulfillment of the objectives set in the different positions and that can be aligned to the management indicators of the SG-SST.

Ending with the reflection on the role of the professional in occupational health and safety management and the importance of linking the organizational strategy with the structure of the human talent area and the strategic management of occupational safety and health, to maximize the Contribution of this to the objectives of the company, through the development of strategic planning framed in the development of a logical process and by stages, based on continuous improvement. (SG-SST) (Ministry of labor decree number 1072 of 2015, 2015).

Keywords:

Organizational strategy, human talent management, safety and health at work, management system, SG-SST.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se están desarrollando por fases, que terminan su implementación en enero del año 2020; fecha en la cual todos los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año. En el año 2020 y en los años sucesivos el Plan de Mejora debe dejarse listo y aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el mes de diciembre del año anterior. Lo anterior con el fin de empezar a ser ejecutado a partir del (1º) primero de enero del año siguiente (Ministerio del trabajo, 2019).

En este sentido, hoy en día no es suficiente para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo documentar y desarrollar un SG-SST, puesto que, de no estar alineado a la estrategia organizacional y a la razón de ser de la organización, estamos desaprovechando valiosos recursos que facilitarían su implementación y mejora continua. Es por ello por lo que se debe partir por comprender conceptos claves mencionados a continuación:

Organización: Según Alles, M. A. (2016). “se define como el conjunto de personas que conforman una entidad autónoma con capacidad para fijar sus propias reglas, dentro de un marco legal formal, con un propósito determinado”.

Estrategia: Según Alles, M. A. (2016). “se define como conjunto de acciones coordinadas y planeadas para conseguir un fin (en el ámbito de las organizaciones, alcanzar los fines u objetivos organizacionales).

Misión: Según Philip Kotler y Gary Armstrong (Marketing, 2004) como “un importante elemento de la planificación estratégica”

Describe el rol que desempeña actualmente la organización para el logro de su visión, es la razón de ser de la empresa.

Visión: Definida por Fleitman Jack en su obra “Negocios Exitosos” (McGraw Hill, 2000) como “el camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad”.

Organización y la estrategia

Los resultados de toda organización son en gran parte el resultado de las habilidades y compromiso de sus colaboradores. Es por ello que en las empresas se han venido generando proceso de concientización sobre la importancia de su personal en el desarrollo de los procesos y en la consecución de las metas, comprendiendo como una ventaja competitiva en gran medida el contar con un personal calificado, que aplique su conocimiento en la ejecución de su labor de forma eficiente, obteniendo óptimos resultados en el menor tiempo posible y usando la menor cantidad de recursos.

Otros conceptos sumamente importantes que se deben tener claros para enfocar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo hacia el mundo de las organizaciones son los siguientes:

Recursos humanos: Según Alles, M. A. (2016). “recursos humanos se define como la disciplina que estudia todo lo atinente a la actuación de las personas en el marco de una organización. Así mismo su identificación como al área central o como a mí me gusta relacionarla el corazón dentro de la organización, el eje para la dirección, gerencia o división responsable de todas las funciones organizacionales relacionadas con las personas.

Ahora una vez claros los conceptos de estrategia y recursos humanos, podemos entonces definir la estrategia de recursos humanos:

Según Alles, M. A. (2016). Es el conjunto de acciones coordinadas y planeadas para conseguir un fin, desde la perspectiva del área de Recursos Humanos y dentro del marco de la estrategia organizacional. Desde esta perspectiva será posible fijar una misión y una visión específicas para el área de Recursos Humanos. Sin dejar de lado la comprensión de la organización como un sistema, que debe funcionar de manera armoniosa y para ello a los conceptos ya mencionados se deben incluir dos más.

Enfoque sistémico: Según Alles, M. A. (2016). Es el tratamiento de un tema o sistema como un todo, o de un modo global, considerando la totalidad de sus partes componentes. El enfoque sistémico aplicado a los recursos humanos implica que el manejo de estos se hace con una mirada de conjuntos, en oposición a una mirada parcial.

Subsistemas de recursos humanos Según Alles, M. A. (2016). Son los segmentos del sistema de Recursos Humanos, compuestos por normas, políticas y procedimientos, racionalmente enlazados entre sí, que en conjunto contribuyen a alcanzar una meta, en este caso, los objetivos organizacionales, y que rigen el accionar de todos los colaboradores que integran la organización, desde el número 1 hasta el último nivel de la estructura. Es importante resaltar que, en todos los casos, los subsistemas de Recursos Humanos se diseñan a medida de cada organización y en función del sector productivo al que pertenecen.

Ahora entrando en materia, debemos recordar los siguientes conceptos:

¿Qué es seguridad y salud en el trabajo (SST) y SG-SST?

Según el Decreto 1072 del 2015 es “la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

¿Qué es Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo?

Según el Decreto 1072 del 2015 “Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”.

CONCLUSIONES

Podemos afirmar que la idea de riesgo laboral hace mención a la falta de seguridad en el trabajo, así como medidas de prevención, esto quiere decir que en un empleo existe un mayor riesgo laboral cuando hay altas probabilidades de que se produzca un accidente o una enfermedad laboral.

¿Marco sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo = SG-SST?

Partiendo de la teoría, recordemos que Edward Deming desarrolló el ciclo PHVA, haciendo alusión a las siglas de

Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). Este ciclo se le ha conocido tanto por sus siglas PHVA como también como el ciclo Deming debido a su autor, este ciclo busca crear un dinamismo en el contexto que sea aplicado, ya sea desde un proceso o un proyecto en las organizaciones, estableciéndose como la herramienta perfecta para facilitar una mejora continua. Puesto que brinda una solución para organizar y optimizar, lo que permite mantener la competitividad de los productos y servicios, mejorar la calidad, reducir los costos, incrementar la productividad, aumenta la participación en el mercado, supervivencia de la empresa, provee nuevos puestos de trabajo, aumenta la rentabilidad de la empresa.

La adopción de la filosofía establecida por el ciclo PHVA brinda una guía básica y estandarizada para la gestión de procesos y proyectos, facilitando el nacimiento de los cimientos y estructura básica de un sistema de gestión.

Administración de R.H. vs Gestión del Talento Humano

Recursos humanos es una disciplina perteneciente a las ciencias de la administración. Si bien, en la actualidad se utilizan otras expresiones para nombrarla capital humano y otras similares, adicionalmente la expresión recursos humanos, no como disciplina sino como tema, en general es un factor decisivo para la toma de decisiones dentro de cualquier organización. Alles, M. A. (2016).

Todas las organizaciones de forma clara o empírica definen su estrategia, unas siguiendo procedimientos intuitivos, algunos tradicionales masivamente conocidos u otras más sofisticados, en cualquier caso, determinan su camino a seguir y metas por cumplir y luego partiendo de la necesidad (ausencia de planeación) o a través de una planeación, van estableciendo las pautas a seguir.

Sin embargo, todo empieza a tener una mejor perspectiva gracias a la gestión del talento humano, ya que es el área que se centra en ayudar y mejorar al máximo el talento con el que cuenta la organización, manteniendo como prioridad el desarrollo profesional de los colaboradores mientras que Recursos Humanos se ocupa de pagos, días de vacaciones, beneficios y quejas. Gestión del talento humano propone objetivos a largo plazo, Es estratégica, se presenta como plan a largo plazo en el que toda la compañía se verá beneficiada a través del logro de los objetivos impulsado por el talento que la compone. Mientras que Recursos Humanos es más táctica y trata la gestión cotidiana de las personas.

Planeación estratégica de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

El mundo, por razones diversas, desde que comenzó el siglo, vive en un estado de mayor tensión, que a su vez se refleja en una mayor conflictividad social, que de un modo u otro repercute en las personas que integran las organizaciones: desde amenazas de terrorismo hasta aumento de la inseguridad, y protestas sociales que, si bien pueden no estar relacionadas directamente con

algunas personas, afectan de algún modo su vida cotidiana. Alles, M. A. (2016). De esta manera la gestión de talento humano se vuelve la herramienta clave para desarrollar la estrategia organizacional y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, teniendo como objetivo común la misión y visión de la organización y la mejora continua del SG-SST.

En las organizaciones, usualmente, se implementan una serie de programas y métodos de trabajo intrínsecamente “buenos”, pero de manera descoordinada y sin tener en cuenta la razón de ser de la organización, su estrategia organizacional y su sector productivo.

En conclusión, recomiendo que, para una óptima y eficiente gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones, será necesario que todos los integrantes de la organización conozcan acerca de sus responsabilidades, como serán evaluados y reciban la formación adecuada, que les permita visualizar y proyectar juntamente con la posibilidad de hacer una carrera y lograr un trato equitativo en su remuneración dentro de la organización. Recuerden que de manera planeada o no, las personas siguen un camino dentro de ella.

Esta gestión de la seguridad y salud en el trabajo, deberá ser estratégica y estar enmarcada en la misión, visión y sector productivo de la organización en la que se pretende desarrollar, lo cual facilitará la planeación y desarrollo de la manera más objetiva del SG-SST, así como la efectividad de los distintos subsistemas y métodos de trabajo organizacionales en función de la prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, concluyendo que la mejor sugerencia es su aplicación con un modelo, coordinado y coherente; y, en todos los casos, deben ser diseñados en función del contexto organizacional y su realidad actual.

Creo firmemente que el profesional en gestión de la seguridad y salud laboral tiene una gran oportunidad de ser al mismo tiempo un líder estratégico para la dirección de su organización al aliarse y vincularse con procesos de gestión humana y, al mismo tiempo, lograr que estos sean positivos y beneficiosos para las personas que la integran, con un enfoque diferenciador y generador de cultura de autocuidado. Este será su mayor reto, puesto que al mismo tiempo debe responder a intereses organizacionales y gerenciales.

Finalmente recordemos que acorde a la normatividad colombiana vigente, en cada organización se debe estar desarrollando la fase de inspección, vigilancia y control del SG-SST, por tanto, nunca es tarde para reinventarnos y aplicar una estrategia innovadora de la gestión en seguridad y salud en el trabajo en cualquier organización, y el beneficio de una excelente implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de

accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en nuestro país y el aumento de la productividad. (Ministerio del trabajo, 2019).

CONCLUSIONES

Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Vol. 1 (3a. ed.). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica. Recuperado De: <https://bv.unir.net:3555/es/ereader/unir/66750?page=3>.
Fleitman J, (2000) *Negocios Exitosos*. Bogotá Colombia: McGraw Hill.

Ministerio del trabajo. (2019). *Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020*. Recuperado, de Mintrabajo.gov.co website: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>

Ministerio del trabajo. (2015) *Decreto número 1072 de 2015 república de Colombia. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo el presidente de la república de Colombia*. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/dur+sector+trabajo+actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1d4cf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>