

**IMPORTANCIA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL
PARA LA PREVENCIÓN DE RIEGOS PROFESIONALES**

Alexandra Vargas Yaver

Universidad de La Sabana

Resumen

Cualquier actividad de tipo laboral contiene algún riesgo. A pesar de que el trabajo sea un medio para satisfacer necesidades básicas, personales y sociales, la posibilidad de que la salud se vea altamente afectada es bastante amplia. Debido al trabajo, pueden ocurrir enfermedades profesionales y diferentes accidentes. En este artículo se revisan los diferentes tipos de riesgos existentes en los ámbitos laborales, la legislación que lo rige, su posible evaluación e intervención y la importancia de estos programas.

Palabras Claves: Salud: SC12512, Laboral: SC40675, Empleado: SC57103, Riesgo: SC58083, Control: SC11630, Organización: SC10707, Prevención: SC40290, Enfermedad: SC24415, Accidente: SC00330.

Abstract

Any labour activity has some risk. Although work is a way to satisfy basic, personal and social needs, the possibility that health could be highly affected is very vast. Due to work, professional illnesses and different accidents could happen. This article revise the different type of existent risks at labour environment, the legislation that governs it, it's possible evaluation and intervention and the importance of this programs .

Key Words: Health: SC12512, Profession: SC40675, Employee: SC57103, Risk: SC58083, Control: SC11630, Organization: SC10707, Prevention: SC40290, Illness: SC24415, Accident: SC00330.

IMPORTANCIA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIEGOS PROFESIONALES

A través de los tiempos, el trabajo se ha considerado como una actividad fundamental del hombre que principalmente, busca suplir aquellas necesidades básicas y personales que él posee (autorrealización, la autoeficiencia, generar relaciones interpersonales en el medio en el cual se encuentra inmerso, etc). Ann A.Wilcock citada por Moruno (s.f), dice que “el bienestar psicológico y social, está vinculado a la capacidad del ser humano de desarrollar ocupaciones socialmente valoradas” que le permitan surgir a nivel intelectual y personal. Así, el trabajo no sólo permite que esas necesidades sean suplidas, sino que ayuda a que exista o no un equilibrio en las diferentes áreas y etapas de la vida. El trabajo ha sido y continúa siendo uno de los factores más importantes a la hora de nombrar las principales características del ser humano: por medio del trabajo el hombre no sólo logra adquirir beneficios económicos, sino que también adquiere aquellos privilegios personales que lo ayudan a sentirse útil y valorado dentro de la sociedad. En pocas palabras, el trabajo es una de las actividades que más dignifica al hombre, tanto para sí mismo como para aquellos que lo rodean.

El término trabajo ha recibido distintas definiciones. Pozzo (s.f.) lo define como “la actividad por la cual, desarrollando su energía física y psíquica sobre las cosas exteriores, produce bienes para aplicarlos a la satisfacción de las necesidades de toda la comunidad.” Otra definición que se le ha dado y que muestra una visión opuesta de este término, es “actividad que produce un ingreso o que confiere el derecho a participar en un ingreso colectivo y cuyo producto esté admitido social y

legalmente” (Paltiel., 2001, p.24.2). Esto exige que la palabra trabajo deba ser asociada a otras que se encuentran inmersas dentro de sí misma como las actividades que se realizan en él, el conocimiento que se adquiere, el nivel económico que logra ser alcanzado, las relaciones establecidas en aquellos medios sociales e incluso términos que nunca pensamos como la salud, que está directamente relacionado con el ambiente de trabajo bajo el que se encuentra el empleado. El ambiente laboral caracteriza el oficio del trabajador y la ocupación específica en su puesto de trabajo. Es aquí donde los aspectos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, sociales y psicológicos influyen en la carga de trabajo y en la posibilidad de que aparezcan riesgos que puedan afectar la salud del trabajador, generando disminución en su productividad e incluso una baja en la motivación del mismo. Sabemos que a través de la ocupación, el individuo domina su entorno y lo modifica. El dominio del entorno es para el ser humano la principal fuente de motivación. Es por eso que “la exploración y dominio del entorno mediante la participación en roles ocupacionales significativos conducen a una retroalimentación positiva y logran sentimientos de satisfacción respecto a la vida” (Elliot y Barris citado por Canosa et al, s.f).

Como sabemos, vivimos en una sociedad de riesgo (Beck, 1998), en donde se hace necesario contar con un lugares seguros y saludables para nuestro bienestar. Laboralmente hablando, es de vital importancia contar con ambientes y condiciones que ayuden a la disminución de los riesgos laborales y sus fatales consecuencias, contribuyendo en última instancia al mantenimiento de una sociedad con niveles de salud más aceptables.

La salud es el resultado de unos cuidados y ritos que adoptamos a través de la vida y hacen parte de nuestra cotidianidad. Los medios sociales y laborales saludables como lo son el hogar, la escuela, la forma en que nos dirigimos hasta el trabajo, entre otros, ayudan a que se fomente un desarrollo integral y saludable del ser humano. Durante siglos, la salud fue definida como ausencia de enfermedad pero sólo hasta 1950 la Organización Mundial de la Salud, citado por Cantú (2003), redefine este concepto como “el estado de completo bienestar físico, mental y social en relación a su medio ambiente y no solamente la ausencia de las enfermedades”. Esta nueva definición aventajó a la salud de la enfermedad e hizo que esta dependiera de la armonía del hombre con su entorno, enfatizando la importancia de su conservación. Terris, citado por la Organización Mundial de la Salud (2001), por su parte, agregó a la definición de salud algo fundamental. El señaló que “existen distintos grados de salud y de enfermedad gracias a que afecta la idea subjetiva (como me siento) y objetiva (como me veo) de la misma” (p.7). Esto facilitó a que la salud y el trabajo pasaran de ser dos entes independientes a estar directamente relacionados y que así lograra surgir un programa en las organizaciones que se encargara de asegurar las condiciones de salud de la misma: la salud ocupacional.

Debido a que este programa tiene un sustento legal, es necesario contextualizar este ámbito para que exista una mayor claridad frente al tema.

A pesar de que la Salud Ocupacional en Colombia nace debido a la creación del Sistema de Seguridad Social, conocido como Ley 100 de 1993, este campo de la salud nació décadas atrás. El momento en donde el mundo conoció a este programa de una manera masiva fue en la “Conferencia Internacional sobre Atención Primaria

de Salud”, un evento de trascendencia histórica que contó con la presencia de 134 países, 67 organismos internacionales y muchas organizaciones no gubernamentales” (Tejada, 2003).

La ley 100 de 1993 produce una reforma a la seguridad social, creando el Sistema de Seguridad Social Integral. La Seguridad Social Integral

“es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos del que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad” (Congreso de la República de Colombia, 1993, p.1) .

Según el Ministerio de Protección Social (2004b) en su Plan Nacional de Salud Ocupacional, el sistema “está conformado por los Regímenes Generales de Pensiones, Salud y Riesgos Profesionales. Los tres regímenes conceden derechos y beneficios cuyo objetivo principal es “proteger a los ciudadanos de las contingencias que puedan afectar su calidad de vida” (p.53) a lo que salud se refiere.

El Sistema General de Pensiones garantiza a la población el amparo contra la vejez, la invalidez y la muerte por medio del reconocimiento de pensiones y prestaciones o de financiar progresivamente a aquellas personas que no tienen la

posibilidad de pagar. Cabe aclarar que las prestaciones asistenciales buscan “proporcionar al trabajador la asistencia en salud que necesita para su curación y para así conseguir la recuperación de su capacidad de trabajo”. (Benavides, et al. 2003, p.4). En este sistema, el ciudadano debe aportar el 14% de su salario, desde que inicia su vida laboral hasta que se pensione, lo que corresponde a mil semanas laborales. Las afiliaciones pueden ser obligatorias o voluntarias. Las primeras se dan en personas que tienen contrato laboral o que son servidores públicos. Las segundas en aquellos trabajadores independientes que no sean afiliados obligatorios y no estén excluidos por la ley. Si la persona requiere de la pensión debido a una invalidez, esta debe ser de origen no laboral (el accidente no ocurre bajo actividades laborales) y además debe haber cotizado al sistema por lo menos 26 semanas al momento de producirse la misma (Congreso de la República de Colombia, 1993, p.74). Esto se aplica para todos los ciudadanos que hayan cumplido con los requisitos y características que estipula el Sistema General de Pensiones.

El Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSS), según lo estipula el congreso de la República (1993) en la ley 100, se encarga de “regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso de toda la población al servicio en todos los niveles de atención” (p.26). Este sistema es el que vela por que se suministren los servicios de salud, de igual calidad, a todos los habitantes en Colombia, independientemente de su capacidad de pago. Debido a que es un proyecto que se extiende para toda la población, el congreso de la República de Colombia (2001) en la ley 715 artículo 42.1, plantea que es la nación quien le incumbe “formular las políticas, planes, programas y proyectos de interés nacional para el

sector salud y el Sistema General de Seguridad Social en Salud y coordinar su ejecución, seguimiento y evaluación” para que este servicio pueda brindarse de la mejor manera posible.

En el SGSS existen 3 niveles de atención en servicios de salud: Régimen Contributivo, Régimen Subsidiado y Sistema de Identificación de Beneficiarios para Programas Sociales (SISBEN). Según el artículo 202 de la ley 100, estipulada por el Congreso de la República de Colombia (1993):

El régimen contributivo es un conjunto de normas que rigen la vinculación de los individuos y las familias al Sistema General de Seguridad Social en Salud , cuando tal vinculación se hace a través del pago de una cotización, individual y familiar, o un aporte económico previo financiado directamente por el afiliado o en concurrencia entre éste y su empleador (p.40).

En el régimen contributivo, el cotizante es quien aporta el dinero para pertenecer a él. Esta persona puede vincular a personas de segundo grado de consanguinidad al régimen, quienes se llamarán beneficiarios. Los beneficiarios pueden entrar sin problema alguno hasta los 18 años. De los 18 a los 25 años se debe comprobar que se encuentran estudiando para poder continuar vinculados. Las empresas de salud que se encargan de este régimen se llaman EPS. Asimismo, el régimen subsidiado va dirigido a aquellas personas que ganan menos de dos salarios mínimos o son desempleados. Estos subsidios generalmente se entregan a personas que pertenecen al nivel 1 y 2 del SISBEN (término que explicaremos posteriormente), madres cabeza de hogar, niños menores de un año, adultos mayores y personas

indígenas. Los hospitales que se encargan de este régimen son llamadas ESE (Empresas Sociales del Estado). A estas personas se les puede dar un subsidio completo o parcial.

Por su parte, los ciudadanos pertenecientes al SISBEN son aquellos que no cumplen las condiciones para pertenecer al régimen contributivo ni al subsidiado.

Estas condiciones son medidas por medio del SISBEN, que en realidad es un

sistema de información que permite el ordenamiento de personas y familias de acuerdo con su nivel de estándar de vida o de pobreza, medido por un indicador continuo y sirve como instrumento para la selección de beneficiarios de subsidios de gasto social en salud, educación, vivienda, bienestar familiar (Departamento Nacional de Plantación, 2006).

El SISBEN comenzó a aplicarse en 1995 en forma generalizada en todos los municipios del país y fue en ese momento uno de los instrumentos que permitió que la salud llegara a los sectores más pobres.

Además de pretender que todos los habitantes del país tengan acceso a salud, sin excepción alguna, esta ley permite que se realice prevención de la enfermedad y promoción de la salud por primera vez. El SSGS ofrece ciertos servicios que cubren a ambos regímenes y a los vinculados. Estos son el Plan Obligatorio de Salud (P.O.S), el Plan de Atención Básico (P.A.B.) el SOAT (se utiliza en situaciones catastróficas) y urgencias. Debido a que esto no hace parte del Sistema de Riesgos Profesionales, no profundizaremos en ello.

El Sistema General de Riesgos Profesionales (sistema que realmente compete en el desarrollo de este artículo), busca principalmente realizar promoción y prevención de los ATEP's (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) por medio de programas específicos. La ley 776 postulada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2002b) estipula que

todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren (p.1).

La definición de accidente de trabajo, según Zúñiga (s.f) es “suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud como una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”. Según lo anterior, es considerado accidente de trabajo:

El que ocurre en cumplimiento de labores cotidianas o esporádicas en la empresa.

El que se produce en cumplimiento del trabajo regular, de órdenes o en representación del empleador así sea por fuera de horarios laborales o instalaciones de la empresa.

El que sucede durante el traslado entre la residencia y el trabajo en transporte suministrado por el empleador (Sistema General de Riesgos Profesionales, s.f, p.1).

No es considerado como accidente de trabajo aquel que haya ocurrido durante permisos, en actividades donde no se actúe en representación del empleador.

Así mismo, la enfermedad profesional “es el daño causado de una manera directa por el ejercicio de una profesión u oficio. El daño se produce de una manera lenta y progresiva.” (Minatelli, 2006). Este daño se puede adquirir por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo. Lo importante es que se tenga certeza de que existe una relación estrecha entre el riesgo y la enfermedad para que pueda ser considerada como enfermedad profesional. A su vez El Decreto 1295 Artículo 11 del Sistema General de Riesgos Profesionales (1994), la define como “estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinada como Enfermedad Profesional por el gobierno” (p.7). Para poder clasificar a una enfermedad como profesional, se necesitan por lo menos cuatro elementos:

Que exista algún agente en el medio laboral que probablemente hay causado la enfermedad; puede ser algún factor químicos, físicos o biológicos o alguna condición de trabajo que genere una sobrecarga al organismo.

Verificar que existe o existió la exposición del trabajador al agente dañoso durante un lapso de tiempo suficiente.

Que exista cuadro patológico que concuerde con los efectos del agente sobre la salud.

Que se realicen pruebas de orden clínico o patológico que permitan establecer una relación de causa-efecto entre la patología y la presencia del agente en el ámbito laboral. (Giordano et al, 1996).

Por esto, la existencia de riesgos propios a las actividades cotidianas, las acciones seguras en los ámbitos laborales y la aparición de ambientes seguros, se convierten en motivos para minimizar las probabilidades y eventos que afecten el estado de salud. En un informe de enfermedad profesional en Colombia durante los años 2001 y 2002, menciona que “la promoción de la seguridad, la salud en el trabajo y la prevención de los riesgos profesionales son las principales tareas que tiene la salud ocupacional y el Sistema General de Riesgos Profesionales” (Ministerio de Protección Social, 2004a, p.28) ya que de estos depende el posible mejoramiento de la calidad de vida, a nivel laboral, de los trabajadores. La promoción de la salud busca ampliar los conceptos para la conservación de la salud, intentando cambiar actitudes o comportamientos negativos y reforzando los positivos ante las conductas frente a la salud. Los programas de prevención buscan que el trabajador adquiera aquellas conductas que le permiten tener una mayor prevención frente a accidentes o enfermedades, como lo son el uso de implementos de protección como cascos, guantes, gafas, etc, claro está, dependiendo de lo que el medio de trabajo demande. Por su parte, la prevención de la enfermedad busca evitar el desencadenamiento de un aspecto determinado que puede producir una enfermedad ocupacional (o común) o de un accidente específico. Igualmente, buscan crear hábitos de vida saludables para que esos riesgos laborales disminuyan.

A pesar de esto, existe una diferencia entre la Salud Ocupacional y el Sistema General de Riesgos Profesionales. Según lo plantea el doctor Carlos Ayala (2004) en la Legislación de Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales, salud ocupacional es “el conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y recuperar la salud de las personas en su vida de trabajo, individual o colectivamente” (p. 96). Los programas de salud ocupacional se han creado para apoyar la intervención en los sistemas de gestión que buscan, además de una mejor calidad de vida para sus trabajadores, la reducción de los riesgos profesionales, el mejoramiento de la calidad y mayores estándares de productividad. Estos últimos también son tomados en cuenta debido a que los cambios repentinos en la estructura de producción de las empresas desencadenan un gran impacto sobre la salud de los trabajadores. (Mancipe & Javier, 2001, p.46). Así, las actividades de la salud ocupacional deben volverse parte de las políticas de la empresa, para que los cambios no sean elementos aislados sino una visión de todos los niveles de un programa. (Vargas, 2001a, p. 16). Las políticas de calidad y productividad de todas empresas deben incluir los elementos fundamentales del programa de salud ocupacional.

Además de lo anterior, los programas de salud ocupacional también pretenden reparar aquel(los) daño(s) ya instalado(s), tratando de aminorar sus consecuencias y de regresar al trabajador a sus labores lo más pronto posible.

Conociendo qué es el programa de Salud Ocupacional y habiendo entendido su finalidad y sus principales tareas, podemos indagar acerca de su división.

El programa de Salud Ocupacional se divide en tres subprogramas: Seguridad Industrial, Higiene Industrial y Medicina Laboral. Para empezar, la seguridad

industrial es “el conjunto de actividades destinadas a identificar y controlar las causas que generan accidentes con daño personal y cualquier otro tipo de accidente que produzca pérdidas económicas a la empresa y disminuya su nivel de productividad” (Organización Internacional del Trabajo, 2001, p.18). Se incluyen como actividades principales de este subprograma las siguientes:

Investigación de accidentes

Inspecciones de seguridad

Preparación para emergencias

Elementos de protección personal

Normas y reglamentos

Protección de maquinaria

Programa de mantenimiento

La higiene industrial, por su parte, vigila el ambiente de trabajo con el fin de “detectar oportunamente los riesgos que puedan afectar la salud del trabajador y evalúa continuamente ese ambiente para asegurarse de que se han aplicado los correctivos” (Vargas, 2001b, p.9). Es la que vela para que el establecimiento en donde laboran los trabajadores esté en condiciones aptas de aseo y orden para que estos puedan realizar adecuadamente sus labores. Dentro de los aspectos que se toman en cuenta está el orden dentro de las oficinas, distribución de estantes, repartición de espacios para generar un amplio movimiento dentro de las mismas, evitar la contaminación visual, entre otros. Y finalmente, Medicina del Trabajo es la encargada de preservar, prevenir, diagnosticar y tratar cualquier enfermedad o accidente relacionado con el trabajo. Además, proporciona la calificación de pérdida

de capacidad relacionada con el trabajo. Igualmente, es quien controla todos los factores de riesgo dentro de la empresa (Bowler & Cone, 2001, p.41).

Ahora bien. A pesar de que el gobierno presta los servicios de salud, el Plan Nacional de Salud Ocupacional dice que “estos beneficios son diferentes en función del origen común o profesional del evento de salud” (Ministerio de Protección Social, 2004b, p.52), es decir que la clasificación del origen de los eventos de salud es fundamental.

Ya que de estos depende la cantidad de beneficios y garantías que el gobierno puede prestar al trabajador, existen dos orígenes que se consideran cruciales en el contexto de esta ley. El primero es garantizar a los afiliados al sistema los beneficios que establece el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), es decir, a los trabajadores a quienes se les han diagnosticado enfermedades profesionales. El segundo aspecto es la información generada por los diferentes actores del Sistema de Seguridad en Salud Industrial (SSSI) ya que este establece un insumo capital para que los empleadores, con la asesoría técnica de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), puedan diseñar los programas de prevención de las enfermedades profesionales diagnosticadas a los trabajadores. Las ARP's son entidades que aseguran a sus empresas afiliadas las eventualidades derivadas de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Tienen además la obligación de prestar asesoría técnica para la prevención de los riesgos profesionales y la promoción de la salud de los trabajadores de las empresas afiliadas y vigilar el cumplimiento de los programas de salud ocupacional. Puede decirse, en pocas

palabras, que el fin del Programa de Salud Ocupacional es realizar la promoción de la salud y la prevención de riesgos en la empresa.

Centrándonos específicamente en los riesgos laborales, podemos decir que la prevención de riesgos laborales consiste en “evitar que se den una serie de situaciones que pueden ocasionar cualquier problema sobre la salud o el bienestar del trabajador” (Cuenca, 2002).

Los riesgos profesionales pueden dividirse en diferentes categorías:

Riesgos Físicos

Riesgos Químicos

Riesgos Biológicos

Riesgos Ergonómicos

Riesgos Psicosociales

Riesgos Mecánicos

Riesgos Eléctricos

Esta clasificación es fundamental al hablar de prevención de la enfermedad profesional y accidente de trabajo, así como de promoción de la salud. Cada uno de los riesgos nombrados requieren de un específico esquema de intervención para que logren ser disminuidos. El programa de salud ocupacional es el encargado de ello y por esto es de tan alta importancia.

Los riesgos físicos son lesiones, enfermedades o pérdidas que se presentan por la exposición a un agente nocivo. Dentro de estos se encuentra el ruido, la temperatura, la iluminación, la presión, la ventilación, la vibración y la radiación.

Estos pueden causar tanto accidente de trabajo como enfermedad profesional (Torres, s.f).

Los Riesgos químicos, por su parte se consideran contaminantes químicos, sustancias orgánicas inorgánicas, naturales o sintéticas que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento, uso y desecho, pueden ingresar al organismo con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes, cancerígenos, mutagénicos, narcóticos, alérgicos o sistémicos, en condiciones que puedan alterar la salud de la persona expuesta (Mancera et al, 2004, p. 89).

Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo se producen, en este caso, por absorción o adsorción de alguna sustancia química. Los vapores, humos, sólidos, líquidos, gases, polvos pueden entrar en esta categoría. Estos contaminantes químicos se caracterizan por ser sustancias que al incorporarse al organismo humano, pueden ocasionar graves trastornos e incluso la muerte ya que pueden comprometer uno o varios órganos en el trabajador.

Los riesgos biológicos son representados por grupos de microorganismos (hongos, virus, bacterias, parásitos), que están presentes en determinados ambientes laborales y que al ingresar al organismo desencadenan enfermedades contagiosas, reacciones alérgicas e incluso intoxicaciones. Estos riesgos están relacionados con “microorganismos patógenos, parásitos u otros seres vivos que se encuentran en el medio ambiente y que potencialmente pueden ocasionar enfermedad o accidente a los trabajadores” (Montoya, 2001, p.182). Son propios de los institutos donde se trabaja con organismos vivos es por esto que los riesgos biológicos son casi imposibles de

eliminar. Las siguientes son las actividades implicadas en el riesgo biológico, de acuerdo con informe técnico del riesgo biológico ocupacional en Colombia, realizado por equipo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1997):

Ganadería: Corresponde a la cría y levante de animales domésticos, como ganado vacuno, ovejas, cabras, caballos, asnos; servicio de engorde de ganado en corrales, la producción de leche cruda, semen bovino y cría de ganado reproductor.

La Zootecnia: La avicultura, encargada de la cría, mejora y explotación de las aves en general. La porcicultura, se encarga de la cría, mejora y explotación de los porcinos en general. La Acuicultura, cultivo de organismos acuáticos bajo condiciones controladas por el hombre hasta su cosecha, procesamiento, comercialización y consumo.

Curtiembre: Incluye los productos del cuero, sucedáneos y pieles e involucra en el sector la curtiduría, talleres de acabado, la industria de la preparación y acabado de pieles.

Actividad Cárnica: El procesamiento de carne en canal y de carnes frías se encuentra dentro de la actividad denominada como la matanza de ganado, preparación y conservación de carne –mataderos, frigoríficos, establecimientos dedicados a la matanza, preparación y conservación de carne de vaca, cerdo, ovejas, cordero, caballo, ave, conejo y caza menor–. Se incluyen las operaciones de elaboración y conservación en salmuera o vinagre, curado, ahumado y enlatado.

Actividades Relacionadas con la Salud: El sector de la salud pertenece a la actividad económica denominada servicios, actividades relacionadas con la salud humana como: actividades de hospitales, actividades médicas, odontológicas, laboratorios clínicos, centros radiológicos, actividades de terapeutas en general y otras.

Actividad Recolección de Basuras: Dentro de esta actividad se encuentran los Servicios de aseo en las grandes ciudades. Residuos sólidos y reciclaje.

Actividad Realizada en Cementerios: Lugar destinado para inhumación o cremación de cadáveres, restos y cenizas humanas y exhumación (p. 45).

El trabajador debe tener sumo cuidado con algún tipo de material extraño que genere algún tipo de contaminación. Si esto ocurre, se debe identificar de donde proviene el material nocivo, comunicar esa información al servicio de prevención y proceder a la investigación de las causas que lo han originado. No importa qué tan pequeño sea el accidente o lo insignificante que pudiera parecer el material (Ibrahim, s.f.).

La prevención de las enfermedades infecciosas mediante la introducción de normas apropiadas y el control de las infecciones ocupacionales, deben ocupar una gran parte de las actividades cotidianas de cualquier Programa de Salud Ocupacional, donde el riesgo biológico este presente durante el desarrollo de las diferentes actividades de trabajo. Según Caicedo (2005):

se debe realizar un control de riesgos en donde la fuente de la enfermedad y el trabajador no tengan contacto alguno. Esto se logra mediante la dotación de elementos de protección personal que no eliminan el riesgo sino que, únicamente, sirven para que no haga contacto con el trabajador (p.58).

Una forma de hacer prevención con este tipo de riesgo profesional es que la persona cuyo trabajo involucre agentes biológicos, debe tener especial cuidado en evitar cualquier tipo de herida. “Los pinchazos accidentales constituyen un importante problema de salud laboral por su relativa alta frecuencia y por las consecuencias que pueden comportar desde el punto de vista de contagio” (Martí et al, s.f). En consecuencia, deben establecerse procedimientos de trabajo por escrito que minimicen el riesgo de pinchazos accidentales.

En el artículo realizado por Guardino y Sabater (s.f), cuya temática es la utilización, el mantenimiento y la reparación de instrumentos de laboratorio para evitar riesgos biológicos, se recalca la importancia de minimizar el contacto del trabajador con las muestras. Se debe comprobar que aquellos utensilios que contengan fluidos se hallen con tapas o protectores y así no liberen los mismos o no causen contaminación alguna. Para mayor seguridad, deberían utilizarse sistemas mecánicos que sellen los utensilios. Asimismo, La limpieza después de la toma de muestra debe realizarse con un cuidado extremo. Deben llevarse guantes. Se debe evitar a toda costa evitar el ambiente laboral se empape de sangre, suero o de muestra

alguna. Si llega a suceder, es recomendable utilizar paños que son impermeables por un lado para evitar que contaminen los guantes.

Esta medida complementaria se convierte en medida fundamental para los trabajadores en riesgo biológico.

Por otra parte, según la Organización Internacional del Trabajo (s.f.) la ergonomía es el

estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo y con quienes lo realizan. Se utiliza para determinar cómo diseñar o adaptar el lugar de trabajo al trabajador a fin de evitar distintos problemas de salud y de aumentar la eficiencia (p.2).

Los riesgos ergonómicos están relacionados con la postura. Aquí también influye el factor comportamiento ya que, si el trabajador cuenta con buenos implementos ergonómicos pero no con un comportamiento ergonómico adecuado, pueden aparecer enfermedades de este tipo. Igualmente, el ambiente laboral hace parte de la ergonomía. Dentro del ambiente laboral se busca evaluar factores como: tamaño de la silla y de la mesa de trabajo, las distancias y alturas de estas, la forma de el puesto en donde el trabajador se ubica, entre otros. Básicamente “La ergonomía trata de alcanzar el mayor equilibrio posible entre las necesidades / posibilidades del usuario y las prestaciones / requerimientos de los productos y servicios” (Mondelo et al, s.f). Los riesgos locativos son aquellos que están relacionados con el diseño del ambiente laboral.

Los riesgos eléctricos (Fundación Mapfre, 1992, p.26) son lesiones o enfermedades que se producen por contacto eléctrico directo, contacto eléctrico

indirecto o con electricidad estática. Debido a esto, no sólo existe una alta probabilidad de que se presente una enfermedad o accidente sino también que ocurran sucesos catastróficos como incendios (Revenga, 2002).

A pesar que los problemas de tipo físico (originados por motivos técnicos) se hacen más notorios, no se pueden dejar de lado los de problemas de origen psicosocial, ya que la frecuencia con la que se presentan, tienen graves consecuencias sobre la salud. Los riesgos psicosociales son aspectos del entorno que rodea al trabajador y lo influyen. Dentro de este existen 3 tipos de riesgos que se clasifican en:

Factores Intralaborales: se dan cuando la persona se encuentra dentro de la empresa. A este se unen las exigencias del trabajador y la capacidad de respuesta que tiene. Pueden darse consecuencias tanto negativas como positivas a nivel individual y organizacional.

Factores Extralaborales: la familia, la cultura, el contexto socioeconómico y sociocultural.

Factores Individuales: la edad, sexo, condición física, personalidad, antecedentes psicológicos, vulnerabilidad, resistencia a la fatiga, capacidad física, entre otros.

El estrés ha sido reconocido como uno de los riesgos actuales más importantes en el panorama laboral y en efecto, como uno de los principales retos para la seguridad y la salud que enfrentan las organizaciones ya que se trata de un fenómeno ampliamente extendido. Los costes humanos que esto conlleva son significativos. “Son muchas las enfermedades que se derivan del estrés. Entre ellas se encuentran

especialmente las enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y problemas de salud mental” (Franco, s.f.).

El estrés laboral puede definirse como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, ante ciertos aspectos nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Se caracteriza por presentar altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder enfrentarse a la situación estresante (Sebastián, 2002).

La percepción del contexto laboral por parte del trabajador y su experiencia subjetiva, es lo que va a provocar ciertas respuestas, que a largo plazo pueden tener efectos sobre su salud física y mental. Cuando la tarea concuerda con los intereses y la capacidad del trabajador, esta ayuda al bienestar psicológico y a la motivación del empleado. En cambio, si existe un desacuerdo entre las percepciones de las personas sobre las solicitudes que tornan sobre ellas y de las habilidades que poseen para enfrentarlas, se producirá el estrés laboral. Los principales estresores suelen ser carga mental de trabajo y la falta de control sobre la tarea (Sebastián, 2002).

El estrés, además de influir sobre la salud y el bienestar del trabajador, influye sobre la forma en que el trabajador percibe su entorno, la manera en que responde ante la realidad percibida y en las relaciones interpersonales que él desarrolla.

El apoyo social y las relaciones que entablamos con otros, son dos elementos fundamentales que pueden regular el estrés. El apoyo social se podría definir como un “conjunto de transacciones interpersonales que implican la expresión de afecto positivo, la afirmación o respaldo de los valores y creencias de la persona y la

provisión de ayuda o asistencia”. (Sebastián, 2002). Si el empleado siente que no posee las habilidades necesarias para realizar su trabajo adecuadamente, para superar las dificultades que en ella hay inmersas o para manejar la ansiedad que trae la imposición de largas, se desencadena el estrés. Igualmente, así como el exceso de labores producen estos episodios estresantes, la falta de estimulación el aburrimiento y la monotonía constituyen un extremo igualmente nocivo para la salud. Esto logra producir tanto o incluso más estrés que la misma sobrecarga (Blanco, 2004, p.33).

Asimismo, cuando existen factores en el entorno físico que no son adecuados por ejemplo, el ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura o el espacio físico de trabajo, además de traer consecuencias lamentables sobre la salud de los empleados, pueden incidir negativamente sobre el grado de satisfacción, sobre los errores producidos, sobre la productividad y además sobre la posible vulnerabilidad de sufrir accidentes. También pueden interferir en la actividad mental provocando fatiga, irritabilidad y dificultades de concentración (Sebastián, 2002).

Para evaluar el estrés laboral habrá que tener en cuenta todos los factores implicados en su generación. Debido a que estos factores poseen un alto grado de complejidad, no existe un único instrumento con el se pueda evaluar el estrés laboral. Por esto es necesario utilizar diferentes métodos que examinen tanto los estresores, las respuestas de estrés y los efectos tanto en el ámbito individual como en el organizacional.

Desde la perspectiva de prevención, enfrentar de manera directa el conjunto de problemas psicosociales en una empresa es rentable para la propia empresa y bastante satisfactorio para sus trabajadores. La organización que pretenda lograr

obtener y mantener el máximo bienestar mental, físico y social de sus trabajadores necesitará estipular políticas y procedimientos que patrocinen la salud y la seguridad. Principalmente, “deberá disponer de una política de salud mental con procedimientos de gestión del estrés, basados en las necesidades de la organización y de los trabajadores, y sometidos periódicamente a revisión y evaluación” (Schaufeli & Salanova, s.f, no hay pag).

Para la prevención del estrés pueden utilizarse distintas alternativas, clasificadas como prevención primaria, secundaria o terciaria. Estas se centran en los diferentes períodos del proceso de desarrollo del estrés. La prevención primaria se refiere a aquellas acciones dirigidas a reducir o eliminar los factores que desencadenan las respuestas de estrés, así como promover un medio ambiente de trabajo saludable y positivo. La prevención secundaria consiste en detectar y tratar síntomas tempranos de la depresión y la ansiedad por medio de la concientización de los trabajadores y la promoción de estrategias de control del estrés. La prevención terciaria, por su parte, implica la rehabilitación y recuperación de las personas que han sufrido o sufren problemas graves de salud derivados del estrés laboral (Schaufeli & Salanova, s.f).

Finalmente, los riesgos mecánicos, se producen cuando el trabajador está: en constante contacto con maquinarias. Se utilizan implementos como gafas, guantes, entre otros para evitar accidentes o enfermedades debidas a maquinaria. Caídas desde altura, caídas al mismo nivel, caídas de objetos, atrapamientos, cortes con objetos, proyección de objetos, pisadas sobre

objetos, golpes o choques por objetos son algunos de los ejemplos en esta categoría (Benavides & Ruiz, 2003, p.347).

Debido a que cada riesgo presenta tan abismales diferencias, no es posible establecer un plan de evaluación, diagnóstico e intervención general. El método de control para cada caso se debe establecer siguiendo el orden lógico de los riesgos que presenta: dependiendo el tipo de riesgo y la empresa en que se presente, se realiza el plan específico. Lo importante y a la vez lo que tienen todos estos riesgos en común, es que el fin del programa consiste en eliminar la fuente de riesgo, aunque muchas veces no resulte tan fácil. A pesar de esto, la prevención de las enfermedades profesionales se realiza por medio de la fomentación de hábitos de trabajo saludables con cada uno de los riesgos laborales existentes.

Cuando se trata de realizar programas de Salud Ocupacional en prevención, dirigidos específicamente a disminuir riesgos profesionales, se deben formular programas de evaluación y control del riesgo. Estos deben evaluar si el trabajador practica de una manera positiva su trabajo (hablando en términos de salud) dependiendo de su función y de qué tanto puede estar expuesto al riesgo. Luego se debe pasar a una fase de mecanización de datos para que se realice un mejoramiento en el control del riesgo. Lo que se busca en esta fase es que se genere una participación de la población laboral que se expone a los riesgos evaluados, para que estos planteen sugerencias desde su conocimiento del proceso productivo y especialmente, del trabajo que desarrollan. Esto ayuda valiosamente para el apropiado diseño y el inicio de las medidas de control del riesgo (Portillo, s.f).

Ahora bien. Al saber cuales son los riesgos existentes, se hace necesario conocer la forma de evaluar, diagnosticar e intervenir en estos. Existen unos pasos básicos para la elaboración de un panorama de riesgos.

Para conocer el contexto relevante de nuestra intervención, hay que tener la evaluación de riesgos y conocer los comportamientos necesarios para que la actividad se lleve a cabo de forma segura (Prados, s.f). Primero, se debe recoger la información sobre los factores de riesgo. Luego, se debe realizar una visita de campo a la empresa para tener un real conocimiento del proceso productivo de la empresa. Es importante que se ejecuten entrevistas a los trabajadores. Cuando se hayan llevado a cabo los pasos anteriores, se hace una organización, valoración y priorización de la información para así, posteriormente poder tener un cálculo del grado de riesgo, estar al tanto de cuales son las reales repercusiones que está teniendo en los trabajadores, su priorización y finalmente la determinación del plan de acción que se va a llevar a cabo (Portell, s.f).

“Una gestión preventiva óptima debe contemplar también las actitudes de los trabajadores, que nos dan la clave de sus esquemas cognitivos y predisposiciones afectivas, cuestiones fundamentales para el tratamiento del riesgo en la empresa y por tanto, de la seguridad” (Espulga, s.f)

En primer lugar, se deberá comprobar si existen comportamientos de riesgo (o actos inseguros) en los trabajadores en la compañía. Normalmente estos comportamientos serán percibidos como violaciones a los procedimientos necesarios para que exista el trabajo seguro. Para esto, se puede utilizar la técnica de las observaciones planeadas. La observación del trabajo es una técnica adicional a la

inspección de seguridad. Esta sirve para demostrar si el trabajo se realiza de manera segura y de acuerdo a lo establecido. Para que logre ser lo más efectivo posible, es necesario que las observaciones del trabajo sean debidamente planeadas, organizadas y evaluadas. Se trata de una técnica bastante sistemática y desarrollada, además de ser fácilmente aplicable.

En segundo lugar, deberá indagar si esos comportamientos de riesgo se realizan de una manera consciente o inconsciente. Lo más común es que afloren comportamientos de ambos tipos; habrá que distinguir cuáles suelen aparecer más de una manera o de otra (Espulga, s.f).

Si se cometen actos inseguros de manera inconsciente significa que la idea de riesgos que tiene el trabajador no concuerda con el de la empresa. Es decir, que el trabajador no percibe la realidad en el mismo sentido en que la empresa lo ha determinado. En ese caso, se trata de una cuestión que depende de la visión del mundo que tiene el trabajador, es decir, se trata de un problema de actitudes, centrado básicamente en sus aspectos cognitivos. Sin embargo, hacerlo de una manera consciente significa que el empleado logra percibir e interpretar los peligros de la misma manera que lo ha hecho la empresa, pero que, a pesar de ello, decide no hacer uso de los medios preventivos que se le han presentado. En este caso se trata básicamente de un problema de comportamientos que tiene su base en el sistema de relaciones sociales de la empresa y en los aspectos afectivos de las actitudes.

Son diversas las razones que motivan a un trabajador a adquirir un comportamiento de este tipo pero están más relacionadas con aspectos de tipo

afectivo que cognitivo, así como con el clima social de la organización y el contexto laboral en general.

Muchas veces nos vamos a encontrar con empleados cuya actitud no es tan positiva frente a un proceso de evaluación e intervención en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Si la percepción del riesgo llega a ser correcta, hay que investigar su causa para saber qué tipo de acciones se deben promover. Según las causas pueden ser de los tipos siguientes:

Factores personales: Estrés, fatiga, enfermedad, medicamentos. Aquí una estrategia puede ser cambiar de puesto de trabajo, dar tiempo libre al trabajador.

Desacuerdo personal: Por ejemplo, que no se ponen los guantes porque al ser tan gruesos creen que la probabilidad que se les resbale el vaso con líquidos corrosivos y les salpique el cuerpo es mayor. O no se ponen los cascos de determinado color porque son típicos de cierta clase social. Estrategias: Tener en cuenta el punto de vista del trabajador.

Factores culturales: En el grupo quien cumple determinadas medidas de seguridad no es valorado y es estigmatizado.

Factores organizacionales: La gestión de los equipos no es adecuada, no hay forma de actuar seguramente, o el equipo está demasiado lejos del lugar de seguridad. Las recompensas son inadecuadas: no se asciende a nadie por ser seguro, si no por ser productivo pese a ser inseguro. Se recompensa sólo en función de la productividad (Prado, s.f).

Es importante tener claro en qué situaciones llevar a cabo la formación en prevención con los trabajadores y bajo qué escenario. Si la situación se vuelve crítica, se puede recurrir a un programa de incentivos o a una técnica de resolución de conflictos o hacer un concurso de eslóganes o lanzar una campaña publicitaria, por mencionar algunas estrategias de las utilizadas, es necesario conocer en primer lugar el contexto y los individuos sobre los que se pretende influir.

Ahora bien, debido a la cantidad de riesgos que pueden existir en una empresa y a las grandes problemáticas que se pueden generar dentro de las mismas si los riesgos no son tratados, es que los programas de prevención de Riesgos Profesionales en Salud Ocupacional son de tan alta importancia. Estos programas permiten que exista una satisfacción tanto económica para la empresa (ya que su productividad mejora), como para los mismos empleados, quienes se sentirán beneficiados por las medidas de seguridad existentes y sentirán la confianza de poder realizar su trabajo de manera rápida y tranquila, sin adquirir enfermedad alguna o sufrir accidentes de ningún tipo.

Muñoz (s.f) logra mencionar las ventajas más importantes de la prevención de riesgos y seguridad industrial de una forma bastante específica. Estas ventajas son:

Control de lesiones y enfermedades profesionales a los trabajadores

Control de daños a los bienes de la empresa como instalaciones y materiales

Menores costos de seguros e indemnizaciones

Control en las pérdidas de tiempo

Menor rotación de personal por ausencias al trabajo o licencias
médicas

No se pierde tiempo en cotizaciones para reemplazo de equipos

Involucramiento, liderazgo, imagen

Continuidad del proceso normal de producción.

Si lo miramos desde el ámbito económico, por ejemplo, los accidentes profesionales con frecuencia cuestan mucho más de lo que pensamos. Los equipos dañados son caros de reparar, a veces incluso no se pueden remediar y es necesario que sean reemplazados. Cuando ocurre un accidente laboral, casi todos los empleados que se encuentran cerca al evento dejan sus labores y tratan de ayudar a la persona lesionada, haciendo que la empresa pierda dinero debido a que no se realiza la totalidad del trabajo esperado.

También está el costo de capacitar a nuevo(s) trabajador(es) que va(n) a tomar el lugar del lesionado hasta que pueda reintegrarse a su trabajo, si su condición de salud le permite hacerlo. A pesar de contactar a personal nuevo, este trabajador no va a tener la misma productividad que el trabajador lesionado, al inicio, debido a su falta de experiencia o a la ansiedad que le produce el nuevo cargo. Del mismo modo el trabajador lesionado, cuando vuelva a trabajar, también necesitará un tiempo de acondicionamiento.

Es por esto que en muchas situaciones no basta con implantar programas de prevención que únicamente trabajen la parte cognoscitiva y afectiva del trabajador con el fin de que adopte nuevos hábitos de seguridad industrial. “Hay un cierto consenso en atribuir los incrementos de accidentalidad que se han producido en los

últimos años a causas tales como la precariedad en el empleo y la cadena de subcontratación de trabajos” (Riveira, 2003, p.7). Debido a esto es necesario “encontrar un ajuste entre el avance tecnológico y la actividad preventiva, capaz de alcanzar niveles elevados de seguridad y salud para los trabajadores en particular y para la sociedad en general” (Morillejo & Martínez, 2002) y así tener una seguridad plena en que realmente se están previniendo los riesgos y las enfermedades a todo nivel, además de prestar estos programas a aquellas personas de que trabajan para la empresa pero no poseen un contrato laboral con la misma. Estas personas tienden a ser las que más accidentes y enfermedades sufren debido a que no se les incluye en el programa pero corren los mismos riesgos que los están en la empresa con contrato laboral.

Este tipo de empresas se convierten en un riesgo constante para el trabajador y dejan de ser negocios rentables para sus dueños ya que “no puede existir un departamento o área donde se trabaje con una considerable efectividad y donde la producción sea muy alta si ocurren accidentes con frecuencia” (Muñoz, s.f.).

La ausencia de un plan de prevención de riesgos también logra afectar otros ámbitos de la vida del trabajador que jamás pensaríamos, como lo es la familia. Al igual que el trabajador, estos sentirán un constante temor frente a la labor que desempeña su familiar ya que serán conscientes de los riesgos tan altos a los que su pariente puede estar expuesto. Asimismo, si las familias tienen la seguridad de que existe un plan de prevención de riesgos profesionales, estas podrán sentir que la empresa está tratando de prevenir accidentes, por medio del control de riesgos, para proteger el futuro de sus familiares (Muñoz, s.f.).

Así, los beneficios económicos son uno de los resultados de las buenas empresas, pero tener empleados motivados e implicados en el proyecto de prevención de riesgos y mejora de las condiciones es un resultado positivo y necesario en una empresa. (Bestratén & Carboneras,s.f). Esto conducirá a la compañía a encontrar aquella "excelencia " tan anhelada y que cada día tiene una mayor relación con una buena política de prevención de riesgos y con la mejora de las condiciones de trabajo.

CONCLUSION

En la actualidad, las empresas que quieren alcanzar el éxito tienen que encargarse eficazmente de tres ámbitos importantes: la calidad, el control medioambiental y la prevención de riesgos profesionales. Esto se hace tanto para ser competitivas, como para satisfacer los requisitos reglamentarios y las demandas cada vez más exigentes de sus principales de sus clientes, la sociedad, los trabajadores y las leyes.

La prevención de riesgos profesionales debe tener en cuenta en su totalidad, aquellas condiciones de trabajo que pueden afectar la salud del trabajador, por lo que debemos conocer todos los posibles factores de riesgos presentes en el trabajo. Según Zúñiga (s.f), nos referimos a prevención como “el conjunto de disposiciones o de medidas adoptadas o previstas para la mejora de las condiciones de trabajo con el fin de evitar o disminuir los riesgos laborales”. La prevención se realiza en los centros de trabajo y busca promocionar la disminución de riesgos mediante las adecuadas asistencias técnicas e informativas que propone el sistema de seguridad y salud laboral. El programa de control de riesgos asesora la forma en que se pueden prevenir los accidentes laborales; ayuda a cada uno de los trabajadores a asegurar cada labor que realizan para así evitar lesiones, tanto al propio trabajador como a sus compañeros, por medio de la ayuda de un personal experto.

Debido a esto, el programa de Salud Ocupacional es uno de los procesos más importantes dentro de la organización ya que exige la aplicación de técnicas y procesos administrativos eficaces para poder identificar las diferentes causas por las que pueden producirse los riesgos, usualmente generados por el diseño y a la localidad

en la que se realiza el trabajo o porque el puesto puede representar riesgos a nivel físico, químico o biológico. También se pueden producir por la errónea selección y utilización de medios de trabajo, especialmente materiales, maquinaria, equipos, instalaciones.

Por esto, uno de los aportes más significativos a la hora de hablar de prevención, es la investigación, evaluación, diagnóstico y análisis de los factores de riesgo y la exposición del trabajador a ellos en tiempo y cantidad, ya que éstas son las que guían el programa de Salud Ocupacional en Prevención de Riesgos. Este procedimiento permite que los programas de prevención existan y tengan el valor que poseen hoy en día.

A través de estas investigaciones, las empresas buscan determinar cuales son los peligros existentes dentro de ellas y evaluarlos para así eliminar aquellos peligros y tomar medidas de protección en el trabajo; también, pretenden conocer todas las leyes y normas que se encuentran detrás del programa de prevención de riesgos y que podrían perjudicar a la empresa en un momento dado, si no se cumple con ellas. Lo importante de esto, es que la empresa disponga de instrumentos y maquinaria que facilite la prevención de los riesgos y enfermedades, que cumplan con lo prescrito por la ley de protección del trabajo y salud. Todo el procedimiento requerido debe hacerse siempre en función del tipo de actividad, por eso si el trabajo que se desarrolla en toda la empresa cumple con las mismas características, sólo se estudia un puesto de trabajo o la actividad misma.

A pesar de la importancia de estos programas, nada de lo anterior puede llevarse a cabo si el propietario de la empresa no toma la decisión de invertir en ello.

Generalmente, vemos que los dueños de empresas en nuestro país consideran a los programas de prevención de riesgos profesionales como algo secundario, motivo por el que no se le da la importancia que posee. Incluso, algunos dueños de empresas siguen creyendo que estos programas no funcionan pero sí tienen un alto costo. El problema es que su importancia es más grande de lo que creen.

Casi siempre se piensa que las empresas son las únicas que pierden dinero a la hora de hablar de riesgos profesionales. Desafortunadamente, esto es falso. Los accidentes de trabajo no sólo ayudan a que exista ineficiencia y grandes pérdidas económicas en la organización donde se presentan, como por ejemplo a la hora de reparar maquinarias, cambiarlas, pagar incapacidades, entre otros. Muchas veces los mismos empleados también sufren graves consecuencias y no son concientes de ello. Por ejemplo, el personal tiene “que trabajar horas extraordinarias para cumplir con la producción del área en donde trabaja la persona lesionada” (Muñoz, s.f) cuando se presenta un accidente o una enfermedad en alguien, sin ser remuneradas y, a pesar de esto, ellos mismos se niegan a utilizar las medidas de protección.

Así, el responsable de que exista seguridad y salud dentro de una empresa es su dueño. Es él quien debe tomar las medidas necesarias para que se prevengan los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales propios de la actividad laboral, además de comprobar constantemente si tales medidas están realmente cumpliendo el papel que deben, si son eficaces o si deben modificarse. Incluso, se puede decir que el dueño de la empresa debe propender por el mejoramiento de esos servicios por medio de la contratación de personas especializadas en materia de seguridad industrial, salud ocupacional, higiene industrial y medicina laboral, ya que son estos los que pueden

asesorar adecuadamente a la empresa en los temas que se relacionen con protección en el trabajo. En resumen, el dueño debe luchar por mantener la adecuada salud y seguridad de sus trabajadores.

Independientemente de que emplee a uno o a varios trabajadores, el dueño de la empresa debe tomar las medidas de protección que se necesiten a la hora de buscar seguridad y salud en el ámbito laboral. De hecho, no importa el tamaño que posea la empresa, los riesgos siempre deben tratarse y el dueño debe encargarse de ello. Los factores decisivos a la hora de hablar de prevención, son la clase de empresa y los tipos de riesgos que en ella habitan, la cantidad de trabajadores que posee la misma, la organización de la empresa y los conocimientos del empleador en todo lo que respecta a Salud Ocupacional y Prevención (Mancipe & Javier, 2001, p.47).

Por esto, la mejor forma para mantener la salud de los trabajadores es desarrollar de manera eficiente el programa de Salud Ocupacional. Para evitar que se presenten accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, es necesario que los empresarios desarrollen un plan de acción, el cual describa las propuestas de intervención y un cronograma de las actividades preventivas. Esta responsabilidad del empresario nace de la obligación de brindar ambientes sanos para desarrollar los procesos de producción (Vargas, 2001a).

El programa de control de riesgos logra que se tenga más cuidado con el ambiente de trabajo y con los peligros que lo rodean. Además, con esto es posible que se genere más producción y más seguridad en el trabajo.

Una empresa en donde haya un programa de control de riesgos de primera clase es un buen lugar para trabajar. El trabajador podrá estar seguro de que el control

de los riesgos es importante para la empresa, que las máquinas están bien protegidas, con la manutención al día, que hay buena luz, que existe un diseño eficiente y el orden y limpieza necesarias para trabajar confiado y a gusto. Esta persona va a querer contribuir a que la empresa siga siendo un lugar seguro donde trabajar. Un buen programa de control de riesgos ayuda a que la empresa sea más respetada en medio de la comunidad.

Con un programa de control riesgos efectivo, se protege la integridad física de todos los trabajadores, se logra reducir costos, se protegen y mantienen activos los equipos, herramientas, materiales y ambientes de trabajo, se crea un clima de confianza y orgullo por la empresa y el trabajo.

A pesar de esto, sigue siendo muy difícil llevar a cabo un programa en prevención del riesgo y la enfermedad. Por esto, la persona que trabaje para implantar estos programas, debe estar clara con respecto a las adversidades que se pueden presentar durante la implementación del mismo.

Una de las dificultades más comunes es que el proceso dure más tiempo de lo imaginado debido a que la cultura empresarial no la facilita. Por esto, es necesario generar un cambio en la cultura, intentando favorecer la comunicación con los trabajadores, eliminando riesgos, otorgando una formación e información correcta para el conocimiento de estrategias adecuadas de control, incluido el diseño, proyección, investigación, organización, seguimiento y revisión de las medidas de prevención, para así reducir al mínimo los riesgos encontrados y sus consecuencias.

Igualmente, es importante tener en cuenta la dinámica laboral de los últimos años. La tercerización, por ejemplo, hace que el trabajo en prevención sea más difícil

debido a la alta rotación del personal. En este caso, sería necesario ampliar la evaluación de riesgos para incluir, además, de las actividades llevadas a cabo con personal directo, las realizadas con personal externo para que estos índices disminuyan. “La responsabilidad de que estas evaluaciones se ejecuten de una manera correcta y tengan en cuenta tanto los riesgos derivados de las instalaciones como del trabajo concreto a realizar, deberían corresponder al titular del centro de trabajo”(Riveira, 2003 p.7).

También, se hace necesario llamar la atención respecto a que todavía los temas de salud ocupacional y riesgos profesionales se encuentran en un segundo plano en muchas de las empresas del país, siendo el trabajo en prevención deficiente reflejándose en las cifras de accidentalidad. Lo anterior, lleva a considerar la importancia de “difundir información a la población en general sobre las medidas preventivas para reducir la ocurrencia de las mismas y sobre el reconocimiento de los síntomas para su atención oportuna”. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2002a, p.28).

Desde cualquier punto de vista que se mire, el control y la prevención de riesgos es un buen negocio para la empresa, para los trabajadores, para sus familias y para la población.

Referencias

- Ayala, C. (2004). *Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales*. Bogotá D.C.: Ediciones Salud Laboral
- Beck, U. (1998). *La sociedad del Riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Páidos
- Benavides, F., Ruiz, C., García, A. (2003). *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Editorial Masson
- Bestratén, M., Carboneras, M.A. “Integración de sistemas de gestión: prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente” Disponible en la red: [www.mtas.es/insht/ntp/ntp_576.htm, extraído el 2 de Mayo de 2006].
- Blanco, G. (2004). Estrés laboral y salud en las enfermeras instrumentistas Revista de la Facultad de Medicina. Revista de la Facultad de Medicina, 27 (1) 33
- Bowler, R., Cone, J. (2001). *Secretos de la medicina del trabajo*. Mexico: Editorial McGraw-Hill
- Caicedo, P. (2005). “Riesgo Biológico”. Bogotá D.C.: Universidad Jorge Tadeo Lozano
- Canosa N, Díaz B, Talavera M. (s.f) Terapia ocupacional. importancia del contexto. Disponible en la red . [http://www.terapiaocupacional.com/articulos/Terapia_ocupacional_importancia_del_contexto.shtml. extraído el 4 de Marzo de 2006]
- Cantú, P. (2003). “Apreciación ecológica de la salud”. Disponible en red: [http://www.uacj.mx/Publicaciones/sf/num11-12/artpri1.htm, extraído el 14 de Mayo de 2006].
- Congreso de la República de Colombia, (1993). *Ley 100 de 1993 libro 2 y 3*. Bogotá D.C.:Avance Jurídico Casa Editorial

Congreso de la República Colombia, (2001) *Ley 715 del 2001* Bogotá D.C.:Avance Jurídico Casa Editorial

Cuenca, R. (2002). Concepto de riesgos psicosociales. *Jornada Técnica de Actualización de los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problema.* p 7

Departamento Nacional de Planeación “¿Por qué es el nuevo SISBEN?” Disponible en la red: [http://www.dnp.gov.co/paginas_detalle.aspx?idp=589, extraído el 27 de abril de2006]

Espulga, J. “Actos inseguros en el trabajo: guía de intervención”. Disponible en red: [www.mtas.es/insht/ntp/ntp_415.htm, extraído el 2 de Mayo de 2006].

intervención”. Disponible en red: [www.mtas.es/insht/ntp/ntp_493.htm, extraído el 18 de Mayo de 2006]

Franco M. “Estrés laboral: ¿enfermedad o cualidad?”. Disponible en la red [<http://www.sht.com.ar/archivo/diario/estres.htm>, extraído el 7 de Marzo de 2006]

Fundación Mapfre (1992). *Manual de seguridad en el trabajo*. Editorial Madrid :Fundación Mapfre.

Giordano, O., Torres, A., Bettiol. M. (1996). “Riesgos del Trabajo. La modernización de las instituciones laborales en la Argentina. Reglamentación de la Ley 24557 Decreto 658. Buenos Aires: Editorial Fundación del Trabajo

Guardino, X., Sabater G. “Riesgos biológicos en la utilización, mantenimiento y reparación de instrumentos de laboratorio”. Disponible en la red [http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_616.htm extraído el 24 de Mayo de 2006]

- Ibrahim Z., (s.f) “Riegos Biológicos en el lugar de trabajo”. Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo, (38) 38.4
- Mancera. J., Mancera, M., Mancera, R. (2004). *Seguridad en Higiene Industrial*. Bogotá D.C.: Universidad Jorge Tadeo Lozano
- Mancipe F, Javier H. (2001). La productividad. Revista Trabajo & Seguridad Social, 7 (39)46.
- Martí, M., Alonso, R., Constans, A. “Actuación frente a un accidente con riesgo biológico”. Disponible en red: [www.mtas.es/insht/ntp /ntp_447.htm extraído el 28 de Marzo de 2006]
- Minatelli, D. (2006). “Accidentes Laborales”. Disponible en la red: [<http://fing.uncu.edu.ar/catedras/archivos/economia/2006/Accidentes%20laborales.pdf>, extraído el 14 de Mayo de 2006]
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (1997). *Estudio y análisis del Riesgo Biológico Ocupacional en Colombia*. Santafé de Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2002a). *Promoción y Prevención en riesgos profesionales. De lo conceptual a los procesos de gestión*. Bogotá D.C.: Avance Jurídico Casa Editorial
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,(2002b) *Normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema General de Riesgos Profesionales Ley 776 de 2002*. Bogotá D.C.: Avance Jurídico Casa Editorial

Ministerio de la Protección Social, (2004a). *Informe de enfermedad profesional en Colombia años 2001 - 2002, una oportunidad para la prevención*. Bogotá D.C.: Imprenta Nacional de Colombia.

Ministerio de la Protección Social, (2004b) *Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007*. Bogotá D. C: Imprenta Nacional de Colombia.

Mondelo, P., Gregori, E., Sevillano, F. “¿Qué queremos decir cuando hablamos de usuario? Usuario v.s. cliente: Un Conflicto con solución”. Disponible en red: [[http://www.tid.es/documentos/boletin/ numero2_6.pdf](http://www.tid.es/documentos/boletin/numero2_6.pdf) extraído en 18 de Marzo de 2006]

Montoya, H.(2001). *Microbiología básica para el área de la salud y afines*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.

Morillejo, E., Martínez, J.(2002). Percepción de riesgo: una mirada psicosocial al ámbito laboral. *Revista del INSHT*, (18) 17

Moruno, P. “La ocupación como método de tratamiento en salud mental”. Disponible en la red: [[http://www.terapiaocupacional.com/articulos/ocupacion_metodo_tto_salud,_mental.shtml](http://www.terapiaocupacional.com/articulos/ocupacion_metodo_tto_salud_mental.shtml), extraído el día 23 de abril de2006.]

Muñoz, V. “Prevención de riesgos Implantación de un sistema efectivo de control del riesgo operacional en la empresa”. Disponible en red: [www.monografias.com/trabajos13/progper/progper.shtml extraído el 2 de Mayo de2006]

Oficina internacional del trabajo OIT, (2001). Consejo de Administración. Reunión Ginebra. Informe de la Reunión de expertos sobre las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. 18

Organización Internacional del Trabajo “La Salud y la seguridad en el trabajo: ergonomía”. Disponible en red: [http://www.itcilo.it/actrav/osh_es/m%F3dulos/ergo/ergoa.htm], extraído el 24 de Mayo de 2006]

Organización Panamericana de la Salud (2001). “Promoción de la Salud en las Américas”. Disponible en la red: [http://www.paho.org/Spanish/D/DO302_TOC.pdf], extraído el día 25 de Abril de 2006]

Paltiel, F. (1999). Trabajo y trabajadores. EN: M. Stellman & L. Warshaw (1999). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo O.I.T*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Portell, M. “Riesgo percibido. Un procedimiento de evaluación”. Disponible en la red: [www.mtas.es/insht/ntp/ntp_578.htm], extraído el 23 de Mayo de 2006]

Portillo J. “Análisis de eficiencia de la gestión de la prevención de riesgos laborales en el contexto de la gestión general de las PYMES en España: directrices para su mejora” [www.mtas.es/insht/revista/revista24_03.htm]

Prados, A. “Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (II): guía de intervención”. Disponible en red: [http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_493.htm], extraído el 7 de Abril de 2006].

Pozzo G. “Economía”. Disponible en la red [<http://www.monografias.com/trabajos24/economia/economia.shtml#trabajo>], extraído el 15 de Marzo de 2006]

Reventa, J. (2002). Prevención integral e integrada de riesgos laborales. Estudio de seguridad y salud. Pamplona. Ediciones Universidad de Navarra S.A

- Riveira, J. (2003). Coordinación eficaz en prevención de riesgos laborales: una propuesta de desarrollo. *Revista del INSHT*, (26) 7
- Schaufeli Z., Salanova M. “¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?”
Disponble en red: [www.mtas.es/insht/revista/A_20_ST01.htm extraído el 4 de Mayo de 2006]
- Sebastián O. (2002). “Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas”. Disponible en red: [www.mtas.es/insht/research/POSebastia.htm extraído el 21 de Abril de 2004]
- Sistema General de Riesgos Profesionales, (1994). *Decreto 1295 de 1994*. Bogotá D.C.: Avance Jurídico Casa Editorial .
- Sistema General de Riegos Profesionales, “Servicio al usuario”. Disponible en red: [<http://www.cisred.com/sgrp/servicios.htm>, extraído el 4 de abril del 2006]
- Tejada, D. (2003). Alma-ata: 25 años después. *La revista de la Organización Panamericana de la Salud*, 8(2)1.
- Torres J. “Riesgos profesionales”. Disponible en red: [<http://www.monografias.com/trabajos17/riesgos-fisicos/riesgos-fisicos.shtml>]
- Vargas, M. (2001a) *La importancia del programa de salud ocupacional en la empresa*. Bogotá D.C.: Universidad Jorge Tadeo Lozano
- Vargas, M. (2001b). *Conceptos Básicos de Salud Ocupacional*. Bogotá D.C.: Universidad Jorge Tadeo Lozano
- Zúñiga, G. “Conceptos básicos en salud ocupacional y Sistema General de Riesgos profesionales en Colombia”. Disponible en la red: [<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/conbassalo.htm>]