LA GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: RETOS PARA LAS ORGANIZACIONES MODERNAS

AUTOR: JOSÉ ÁNGEL. GÓMEZ MELÉNDEZ

RESUMEN

La gestión de la seguridad y salud ocupacional, es un proceso llevado a cabo en las organizaciones con el objetivo de realizar un manejo adecuado de los recursos destinado a la consecución de la política preventiva, sostenida en el diseño e implantación del sistema de seguridad y salud ocupacional, cuyo fin es minimizar las manifestaciones de accidentes y enfermedades labórales, y brindar un ambiente laboral seguro y saludable a los trabajadores. En el presente ensayo se destaca los diferentes elementos que constituyen esta gestión, su función su importancia y las contribuciones que realiza a las organizaciones. El principal eslabón considerado aquí es la gestión de los riesgos y peligros, su abordaje y sus principios de mitigación. Como segundo tópico abordado en el proceso de gestión, se tiene las consideraciones legales y la estandarización, que orienta la política de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado se plantea la utilidad de la gestión de la salud ocupacional claves la protección de la salud de los trabajadores; y por último el papel de los programas de formación y capacitación en materia de seguridad y salud ocupacional, como herramienta de importancia, tanto para la gestión como para la construcción de una cultura preventiva y de seguridad en las organizaciones modernas. Con la presentación de esta temática, se muestra por un lado las áreas esenciales que se deben considerar en la gerencia de la seguridad y salud ocupacional, y al mismo tiempo se plantea los retos que las organizaciones modernas deben afrontar ante el constante dinamismos en las que se encuentran envueltas, como los cambios sociales, la tecnología, nuevas legislaciones y la globalización.

.

Palabras claves: La gestión Seguridad y salud ocupacional, Organizaciones, riesgos.

ABSTRACT

Occupational health and safety management is a process carried out in organizations with the aim of carrying out an adequate management of resources destined to the achievement of the preventive policy, sustained in the design and implementation of the health and safety system. occupational, whose purpose is to minimize the manifestations of occupational accidents and illnesses, and provide a safe and healthy work environment for workers. This essay highlights the different elements that constitute this management, its function, its importance and the contributions it makes to organizations. The main link considered here is risk and hazard management, its approach and its mitigation principles. As a second topic addressed in the management process, there are legal considerations and standardization, which guides the occupational health and safety policy. On the other hand, the usefulness of occupational health management is considered, which is key to the protection of workers' health; and finally, the role of training and training programs in occupational health and safety, as an important tool, both for the management and for the construction of a preventive and safety culture in modern organizations. With the presentation of this theme, it shows on the one hand the essential areas that must be considered in the management of occupational health and safety, and at the same time the challenges that modern organizations must face in the face of the constant dynamisms in which they are faced. are involved, such as social changes, technology, new legislation and globalization..

Keywords: Occupational health and safety management, Organizations, risks.

1. Introducción.

La gerencia de la seguridad y salud ocupacional en las organizaciones, es una entidad orgánica que aparece como figura en la estructura organizacional, en aquellas en donde la naturaleza de las actividades presenten factores de riesgos muy marcadas, como el caso de las industrias donde el número de trabajadores interactuando con maquinarias, equipos, sistemas o herramientas eleva las probabilidades de aparición de accidentes o enfermedades de trabajo, por lo que se pone a disposición un conjunto de recursos y personal dedicado a gestionar una política orientada a minimizar los accidentes y enfermedades de carácter ocupacional, sin embargo los principios y criterios de gestión validada para su aplicación en cualquier organización sin importar su naturaleza, pues su único fin es entregar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

De acuerdo con Carrera y otros (2019:53) sostienen que la seguridad y salud ocupacional se "considera una unidad de gestión y de control, por lo que generalmente se ubica bajo gerencia general dentro del organigrama estructural y se la considera una unidad autónoma" es decir como unidad de gestión establece sus procedimientos, elabora sus planes de trabajo, asigna responsabilidades, elabora presupuesto, vigila el control del desempeño y tiene su sistema de toma de decisiones.

Por otro lado la gerencia de la seguridad y salud ocupacional responde a un conjunto de responsabilidades claramente definidas, para lo cual Martínez y Reyes (2005:60) expresan que esta unidad se dedica a la "instrucción, capacitación, vigilancia ambiental y de salud, identificación, evaluación y control de los riesgos, aprobación de los permisos de seguridad, análisis de la accidentabilidad y la morbilidad, selección y distribución de los equipos de protección individual" basado en estos planteamientos, la gerencia de la seguridad y salud ocupacional define una política en esta materia, que estará sujeta al marco legal predominante, a las normas técnicas de referencia y a la filosofía organizacional.

En este mismo orden de ideas, se debe señalar que la gerencia de la seguridad y salud ocupacional, a través de todas sus áreas de acción, es la responsable de enarbolar la cultura preventiva y de seguridad en toda la organización, no solo a través del empleo normativo obligatorio, sino que por medio de la formación y capacitación, crear conciencia preventiva en el trabajador para que con el comportamiento adecuado contribuya a una gestión satisfactoria y el cumplimiento de los objetivos. Este aspecto es importante, fundamentalmente porque los actos inseguros siempre están involucrados en los accidentes, ante esto Guerra y otros (2021:60) exponen que "un individuo tiene como fundamento su

conciencia de seguridad, minimizando posibilidades de autolesionarse, lesionar al resto o a los bienes de la empresa" dado a esto, las gerencias de estas unidades deben enfatizar estos principios en sus políticas de gestión.

En función de lo anteriormente expuesto, se debe destacar que las organizaciones modernas tienen grandes retos que afrontar en el plano de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, dado a la agitación que generan los cambios de su entorno, incremento de la demanda y las necesidades de producir más para satisfacer a un mercado creciente y un clima de globalización que no se detiene. Esto lleva a las organizaciones a exigir más a sus trabajadores, traduciéndose en presiones laborales que puede desencadenar mayores números de accidentes y brotes de enfermedades ocupacionales, incluyendo aquellas de orden psico-emocionales, por lo que las gerencias en esta materia deben considerar estas premisas para formular acciones y tomar decisiones en este sentido que impida afectar la salud de sus trabajadores y comprometer el buen desempeño de la organización, apoyándose una efectiva gestión de los riesgos.

Así mismo existen otros factores a lo que las organizaciones modernas tendrán que sortear para tener ambientes de trabajos acordes a la dignidad de los trabajadores, para ello la gerencia de la seguridad y salud ocupacional debe estar a la vanguardia y renovar constantemente sus sistemas de gestión. Entre estos factores se tiene los cambios de legislaciones, los Estados constantemente están actualizando sus instrumentos jurídicos exigiendo con ello más atención y bienestar a los trabajadores. Adecuar estas legislaciones requiere, en la mayoría de los casos, de inversiones de recursos y tiempo, y el incumplimiento repercutiría negativamente en la organización.

De igual manera, los cambios de tecnologías y la reingeniería del trabajo se convierte en un reto más a superar por las organizaciones en este nuevo milenio, en este sentido Gómez (2017:06) plantea que "los cambios en los modos de producción, la organización del trabajo, el desarrollo de la tecnología, y la falta de previsión en el desarrollo de los mismos genera efectos adversos en la salud de los trabajadores", se debe tener presente que estos cambios son absolutamente necesario para hacer más competitivas y productiva a las organizaciones, sin embargo no considerar desde la gerencia de la seguridad y salud ocupacional, el impacto que estas generan pueden afectar a la salud de los trabajadores, dado a que una falta de entrenamiento o el uso incorrecto de los nuevos equipos o sistemas pueden dar pie a la aparición de accidentes o enfermedades ocupacionales.

En síntesis, no cabe duda que las organizaciones de estos tiempos, deben asumir con responsabilidad, los retos que supone abordar desde

la gerencia de la seguridad y salud ocupacional para definir, desde un punto de vista estratégico y técnico, las gestiones que permitan garantizar la integridad de los trabajadores en sus lugares de trabajo, es decir definir políticas de gestión, comprometidas con el bienestar de la organización, pero también con la seguridad y la salud del bien más preciado de las organizaciones, sus trabajadores.

2. La gestión de riesgos y peligros.

Es un área medular para la gerencia de la seguridad y salud ocupacional, a partir de allí se formula la política de gestión en esta materia. Antes de abordar el tópico meramente gerencial, es necesario aclara estos dos términos que en muchas ocasiones son asumidos como sinónimos. En tal sentido el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (2008:11) en su norma técnica de programas de seguridad en el trabajo define el riesgo como "la probabilidad de que ocurra daño a la salud, a los materiales, o ambos" mientras que la Organización Internacional del Trabajo (2011:01) expresa que el peligro "es la propiedad o el potencial intrínsecos de un producto, proceso o situación para causar daños, efectos negativos en la salud de una persona, o perjuicio a una cosa".

De acuerdo a lo planteado, podemos decir que aunque en el sentido gramatical no significa lo mismo, en términos laborales siempre están tomados de la mano. Para comprender mejor esto, vale decir que si el peligro es referido a una característica potencialmente dañino atribuida a un equipo, sistema o ambiente de trabajo, el riesgo se manifiesta cuando se expone al trabajador a la interacción con tales equipos, sistemas o ambiente, en tal sentido es la exposición que genera la incertidumbre o la probabilidad de la ocurrencia de daños o lesiones.

Partiendo de la ya señalado, la gerencia de la seguridad y salud ocupacional debe orientar sus esfuerzos en adelantar un gestión eficiente de los riesgos, diseñando programas de control de riesgos, definiendo oportunamente estrategias y planes de trabajo, asignando tareas y responsabilidades y disponiendo de los recursos necesarios para materializar la política de mitigación de riesgos y peligros de trabajo.

En la gerencia de la seguridad y salud ocupacional se recurre a procedimientos de control de riesgos que requiere de un amplio sentido de compromiso y un estricto apego a las normativas, esto demanda de la gestión de un equipo de trabajo, recursos financieros y un claro plan de trabajo, donde se describa a detalle las tareas a seguir, los procedimientos, los objetivos y las metas a lograr.

La actual versión de la ISO:45001 del año 2018 plantea un sistema piramidal de jerarquía, para establecer un efectivo control de riesgos, donde el vértice superior de la pirámide indica las primeras acciones de abordaje de control, y la base las acciones requeridas en

caso de que las incertidumbres no hayan sido controladas totalmente por las primeras.

Figura 1: Jerarquía de Control de Riesgos



De aquí entonces se presenta las acciones de mayores jerarquías referidas a la eliminación. Tales acciones están orientadas a la eliminación de las características de peligro presentes en el área de trabajo, desde la gerencia de la seguridad y la salud ocupacional se proporciona los medios y los recursos propuestos en el plan de trabajo para mitigar el potencial de peligro. Cuando no es posible erradicar o eliminar el peligro se procede a considerar la sustitución, que consiste en sustituir las características de peligros empleando medios técnicos para ellos, minimizando así el potencial de peligro.

De modo similar, el uso de la ingeniería como herramienta de control de riesgo es muy útil, de hecho todos los diseños de ingenierías en sus diferentes especialidades tienen consideraciones factores de seguridad, es por eso que las normativas la consideran en la jerarquía de control de riesgos. Dado a esto Asfahl, y Rieske (2010:58) manifiesta que "además de los principios de ingeniería de los factores de seguridad, existen principios adicionales de diseño de la ingeniería que consideran las consecuencias de la falla de los componentes dentro del sistema" entonces si aun con las consideraciones de diseño de seguridad no es suficiente, es posible recurrir a la ingeniería para tratar de encapsular o aislar dichas características de peligro.

Prosiguiendo en el control jerárquico de riesgos, los controles administrativos son muy útiles para complementar las que se han venido mencionando, a través de las señalizaciones y el suministro de información acerca del peligro en algún centro de trabajo, esto predispone al trabajador a tener una actitud de cautela y un mejor comportamiento ante los peligros existentes en el área de trabajo.

De igual marera, la propuesta del uso de los Equipos de Protección Personal como una medida jerárquica en el control de riesgos, resulta de gran importancia, y aunque este ubicada en la base de la pirámide como última medida, es vital su implementación dado a que el un método de protección que entra en contacto físico con el trabajador, disminuyendo con ello el grado de una posible lesión.

Por otro lado existe un conjunto de acciones que respaldan a la gerencia de la seguridad y salud ocupacional en la gestión de los riesgos, y es imperativo su implementación. Basado en esto Guerra y otros (2021:86) propone

algunas iniciativas que ayudan a identificar riesgos de trabajo, entre ellas:

"inspecciones para evaluar el equipo, instalaciones y prácticas de trabajo; encuestas a trabajadores; registro de lesiones y enfermedades; identificación de riesgos; mapeos corporales; análisis de tareas; entrevistas directas con los empleados y directivos; implementación de supervisores; pruebas médicas; políticas de trabajo; manuales de uso sobre las maquinarias; mantenimiento del equipo… investigación sobre accidentes, riesgos o enfermedades laborales"

Todas estas acciones deben estar contempladas en un correcto plan de trabajo en la gestión de riesgo, alineadas a la esencia organizacional, a su misión, visión, objetivos, metas y perspectivas de futuro. Asumir todo este proceso de control de riesgo como parte de la política de preservación y cuidado de la salud de los trabajadores, implica estar preparado para los desafíos que tocara enfrentar a las organizaciones de esta era cargada de cambios, de incertidumbre y turbulencias, y será a través de la gerencia de la seguridad y salud ocupacional y sus principios de gestión, con un enfoque de vanguardia, para sobreponerse a los desafíos que hoy están presentes y a los que están por venir.

3. Consideraciones legales y la estandarización.

La acción legal es la base orientadora de la gerencia de la seguridad y salud ocupacional y de cualquier sistema de gestión en esta materia, cualquier cultura preventiva descansa sobre fundaciones jurídicas sólidas. Desde la evolución de la seguridad industrial el derecho la ha venido acompañando, proporcionando una acción rigurosa mediante instituciones e instrumentos jurídicos de gran nivel.

Dado a esto, en menester señalar que acá en Venezuela, la seguridad y salud ocupacional cuenta con un marco legal y normativo de vanguardia, posicionándola como referencia en Latinoamérica.

Dicha base legal en materia de seguridad y salud ocupacional encontrada en Venezuela, parte de la propia constitución, donde expresa en el artículo 87 párrafo 2 que "Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones" de modo que desde allí se desprenden leyes, reglamentos e instituciones que materializa ese mandato, así por ejemplo se tiene a la Ley Orgánica de Prevención Condición y Medio Ambiente de trabajo (Lopcymat), Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores (LOTT), así como el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral que es el ente facultado para regular y vigilar la política de seguridad y salud ocupacional en la nación a través de sus reglamentos y normas técnicas.

Por otro lado, que para efectos técnicos, y en ausencia de algún vacío normativo, en aras de garantizar la eficiencia de los sistemas de protección a los trabajadores, la gerencia de la seguridad y salud ocupacional de las organizaciones de este país, pueden hacer uso de normas nacionales o internacionales en materia de seguridad laboral. De este modo en Venezuela están presentes entes técnicos que colaboran en el desarrollo de normativas, que sirven de referencias tanto para fines de seguridad y salud ocupacional como para procesos de calidad, de cualquier modo su fin es la estandarización. Con este fin nace en 1958 la Comisión Nacional de Normas Industriales, y en 1973 Fondonorma, esta última realiza procesos de certificación y actividades de capacitación.

En referencia a lo expuesto, cabe añadir que cada organización con apoyo en la gerencia de la seguridad y salud laboral, debe adaptar los instrumentos jurídicos a su gestión, que de acuerdo al país, tendrá variaciones, pero el fin sigue siendo el mismo, procurar una gerencia de la seguridad y salud ocupacional capaz de garantizar ambientes de trabajo saludables y seguros.

Planteado lo anterior, también es necesario enfatizar el papel que juegan en las organizaciones y sus gestiones de seguridad y salud en el trabajo, las normas internacionales, cuyo aportes han sido importantes en las organizaciones de todo el mundo, dado a su carácter flexible para adaptarlas a las distintas realidades, y a sus continuas actualizaciones que realizan en función de los cambios que se experimentan en el mundo laboral y social y a su dilatada experiencia a lo largo del tiempo.

En relación a los principales sistemas de normas utilizadas internacionalmente podemos encontrar a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), organismo que promueve las condiciones seguras de trabajo en los Estados Unidos, se ha convertido en un ente emisor de diferentes normativas en esta materia, siendo acogidas en muchos países como normas referenciales a sus organizaciones.

Como ya se ha indicado, estas pueden ser adaptadas a las necesidades de cada organización, pero también requieren de un gran esfuerzo y compromiso desde las organizaciones para lograr buenos resultados. La gerencia de la seguridad y salud ocupacional de las organizaciones modernas siempre acuden a estas familias de normas para apuntar a una estandarización de sus procesos de protección a los trabajadores. Al respecto Sánchez y Fernández (2011:15) indican que el objetivo fundamental de esta familia de normas "es apoyar y promover buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de una gestión sistemática y estructurada… a aquellas empresas que voluntariamente deciden certificar su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo"

De igual modo, la familia ISO de la serie 45001 se ha venido posicionando como norma internacional de gran utilidad para los procesos de estandarización, ocasionando que un gran número de organizaciones del mundo hayan acudido a ellas para referenciar sus gestiones en materia de seguridad y salud ocupacional y modernizar sus sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional. Lizarzaburu, y otros (2021:270) manifiestan que la "norma ISO 45001 establece requisitos para implantar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo fin es ayudar a prevenir riesgos laborales y aquellos relacionados con la salud en el seno de las organizaciones"

Cuadro 1: Hitos de la ISO 45001

Año	Hitos
1919	La Organización internacional del trabajo (ILO) fue fundada.
1989	El consejo directivo 89/391/EEC tuvo la idea de adoptar las medidas para fomentar las mejoras en la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
1999	Se presentan y publican las especificaciones de la OHSAS 18001.
2000	Se publica la OHSAS 18002.
2001	Publicación de las directrices relativas a los sistemas gestión de seguridad y salud en el trabajo ILO-OSH.
2005	Publicación de la norma ANSI Z -10 sobre Gestión del Riesgo.
2013	Inicio de la propuesta por parte de ISO para un sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.
2007	Publicación de la norma OHSAS 18001:2007.
2014	CD ISO 45001 (Marruecos).
2015	CD2 45001 (T&T) Febrero.
2016	Primer borrador internacional de la ISO 45001 (FDSI) Marzo.
2016-2017	Publicación norma ISO 45001 (Octubre 2016 – Mar.2017).

Fuente: Lizarzaburu, y otros (2021:270)

Atendiendo al anterior abordaje, es importante agregar que la acción legal y normativa son faros que guían a la gerencia de la seguridad y salud laboral para cumplir con sus tareas de gestión, la actualización de estas normas y leyes refieren a una modernización, que implican estar al día con los cambios que experimentan las sociedades y las organizaciones, y adaptarse a ellas suponen un gran reto para las organizaciones modernas.

4. La gestión de la salud ocupacional.

Dentro de la responsabilidades de la gerencia de la seguridad y salud ocupacional se tiene la vigilancia de la salud de los trabajadores, dado a que la acción del trabajo puede degradar progresivamente la salud de los trabajadores, ante esto se establecen sistema de vigilancia y control periódico del estado de salud de los mismos, dándole un tratamiento clínico desde la medicina ocupacional y un monitoreo epidemiológico y de morbilidad. En este sentido Gomeros y otros (2006:106) denominan a la medicina ocupacional como "la especialidad médica dedicada a la prevención y manejo de las lesiones, enfermedades e incapacidades ocupacionales y ambientales, de la promoción de la salud y de la productividad de los trabajadores, sus familias y comunidades". Abordándose a través de ella las afecciones originada por el trabajo, el seguimiento, y la definición de lineamientos para la prevención

Basado en lo anterior, se resalta el papel del cuidado de la salud de los trabajadores en sus centros laborales, por ello la Organización Mundial de la Salud (OMS,1995:11) afirma que "la salud ocupacional es una importante estrategia no únicamente para garantizar la salud del trabajador sino también para contribuir positivamente a la

productividad, calidad de productos, motivación de trabajo y satisfacción del empleo" con esto queda claro que ,cuidar la salud del trabajador, no solo implica dignificarlo, sino también es posible tener resultados positivos en el desempeño laboral, proporcionando un beneficio múltiple.

De este modo, las organizaciones a través de la gerencia en la materia, deben procurar desarrollar un sistema de salud ocupacional, dotado de personal médico acreditado en labores ocupacionales, atención primaria y de emergencias, apoyo psicológico y emocional, técnicos e investigadores en el área ergonómica y antropométrica, evaluación médica y de laboratorio, en fin disponer de un equipo profesional en materia de medicina ocupacional.

Tabla 1: Clasificación de Centros de Trabajo

Categoría del centro	No. de trabajadores	Magnitud riesgos laborales y ambientales	Importancia económica	Tipo de servicio médico
A	> 500	Alta	Nacional o alta	Médico y enfermero(a) a tiempo completo el en centro
B	100-500	Mediana	Territorial o mediana	Enfermero (a) a tiempo completo en el centro
C	< 100	Baja	Poca	Médico y enfermero (a) de la comunidad

Fuente: Martínez y Reyes (2005)

En esta mismo sentido temático es necesaria manifestar que los estudios ergonómicos es parte de las acciones de la gestión de la salud ocupacional, entre tanto Betancourt (1999:61) define a la ergonomía como "una ciencia que estudia y optimiza los sistemas hombre-máquina, buscando la adaptación de la máquina al hombre preservando a éste en su salud y su dignidad y dados estos supuestos, buscando la máxima eficiencia conjunta", mediante los principios de esta disciplina, se persigue obtener un puesto de trabajo confortable, adaptaciones anatómicas que evite lesiones y enfermedades de índole ocupacional.

Cabe señalar que la ergonomía estudia constantemente los puestos de trabajos, y se pone de manifiesto cuando existen cambios de tecnología y reingeniería de trabajo en las organizaciones, determinando el impacto de estos cambios en los trabajadores y diseñando acciones para adaptarlos en los puestos de trabajo. La ergonomía se apoya en la antropometría para dimensionar los puestos de trabajo en función de las anatomías de los trabajadores, en este sentido se evita lesiones y enfermedades y se procura operaciones de trabajo con una visión productiva.

En el mismo orden de ideas, se debe destacar que la gestión de la salud ocupacional en las organizaciones, también debe atender la salud psicológica y emocional de los trabajadores, siendo entonces esta gestión con un sentido integral y complementario; ante ello Blanco y otros (2010:01) exponen que las emociones representan una aspecto de mucho interés en el "bienestar laboral…son necesarias para fomentar la salud en las organizaciones, influyendo en el clima laboral, calidad del trabajo que se realiza y en el servicio

prestado. Tienen una influencia sobre la motivación, creatividad y rendimiento en la tarea del empleado" de tal manera que entender un trabajador sano implica reconocer el abordaje más allá del bienestar físico, sus estado psicológico y emocional.

Atendiendo a estos señalamientos, se hace necesario reconocer también, el abordaje psicológico en la gestión de la salud ocupacional, pudiendo ser canalizada a través de la psicología industrial, en este sentido Aamodt (2010:02) manifiesta que esta disciplina se trata de "una rama de la psicología que aplica los principios de ésta en el lugar de trabajo. Su propósito es aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos así como de las organizaciones para las que trabajan", entendiendo con esto que el psicólogo de esta rama, tendrá un papel de apoyo y permitirá orientar a los trabajadores hacia estados de salud emocional y psicológicos adecuado a la dignidad humana.

Planteado todos estos señalamientos, destacando la acción de la gestión de la salud ocupacional para el bienestar de los trabajadores, queda de manifiesto otro de los retos a los que las organizaciones de hoy y del futuro deben enfrentar, de manera que una organización moderna debe estar conformada por trabajadores saludables desde un punto de vista integral, y debe llevar una gestión de la salud adaptada a los estándares internacionales y las leyes vigentes.

5. Programas de Capacitación y Entrenamiento.

Los programas de capacitación y entrenamiento son un pilar fundamental para lograr una gestión de la seguridad y salud ocupacional exitosa, proporcionar información y dotar de habilidades al trabajador, redundara en tener trabajadores eficientes, con conciencia de los riesgos y por consiguientes productivos. De aquí que Betancourt (1999:392) afirma que los programas de educación y capacitación en seguridad y salud ocupacional representan un elemento que realza "la importancia de prevenir los problemas de salud que resultan del trabajo, pensando en que muchos de ellos pueden ocasionar la muerte o ser altamente incapacitantes…la interiorización del conocimiento de las relaciones que existen entre el trabajo y la salud" y el autor finaliza indicando que estos programas permiten "crear las condiciones básicas para que los conocimientos se transformen en acciones para el cambio"

Dado a lo ya expuesto, los programas de capacitación y entrenamiento tiene variadas orientaciones, en primer lugar son efectivos cuando se va incorporar nuevo personal a las organizaciones, en este sentido el programa apoyado en los manuales de cargos y de procedimiento, aunado a las normativas de seguridad concerniente al puesto, se logra una inducción integral, pues se estimulan las destrezas para la realización del trabajo y al mismo tiempo se les proporciona información sobre los

riesgos y peligros presentes y como debe comportarse ante ellos.

Por otro lado, estos programas adquieren importancia cuando hay una modificación en las tecnologías o una reingeniería de los procesos de trabajo, entonces aquí será necesario apoyarse en las recomendaciones de los diseñadores y fabricantes en el proceso de entrenamiento. Es un proceso que requiere tiempo y estudio de las nuevas condiciones de trabajo, en ellos deben involucrarse operadores, técnicos, supervisores y gerentes de operaciones.

De igual forma debe existir una capacitación permanente para reforzar la conciencia del cuidado en los lugares de trabajo, pues la rutina de trabajo puede hacer que los trabajadores piensen que los riesgos y peligros hayan desaparecido, siendo indiferentes a la latencia de estos que por cualquier descuido pueden manifestarse en algún accidente o enfermedad, ante ello talleres de formación y charlas periódicas pueden ser muy efectivas.

Así mismo, los programas de formación y capacitación deben actualizarse en la medida que se actualizan las normas, procedimientos y leyes, requiriendo mantener al día a los trabajadores de las novedades que vayan apareciendo. Los programas de capacitación y entrenamiento adaptados a estándares, se convierten en una herramienta de vanguardia que puede marcar una diferencia significativa para superar los retos y desafíos de las organizaciones modernas, las habilidades laborales deben ser estimuladas y optimizadas a través de la capacitación y el entrenamiento, y de trabajadores entrenados y saludables dependerá organizaciones modernas y competitivas.

6. Conclusiones.

Concebir una gerencia de la seguridad y salud ocupacional adaptada a la elite mundial, significa al mismo al mismo tiempo un desafío para las organizaciones contemporáneas y del futuro. Se debe empezar por entender que el bien más preciado de las organizaciones son sus trabajadores, de ellos depende su éxito y su consolidación en los mercados de participación. Lar organizaciones y las grandes corporaciones del mundo preocupan constantemente por desarrollar una gestión de la seguridad y la salud del trabajo adaptadas a las últimas tendencias en cuanto a normativas y preceptos legales, procuran entregar al trabajador garantías en el cuidado de su salud.

Dado a lo planteado, las organizaciones de hoy deben concentrar esfuerzo para desarrollar una gestión en la materia indicada, vanguardista, para ello se debe apuntar al desarrollo de planes de gestión de riesgo de acuerdo a su realidad, y considerando los últimos adelantos normativos en este campo. Estandarizar es la vía más óptima para lograr los resultados deseados, lo que implica un

compromiso de todos los miembros de la organización.

Asimismo, implantar desde la gerencia de la seguridad y salud ocupacional modelos de gestión modernos implica invertir recursos significativos, que solo aquellas organizaciones con musculatura financiera sólida podrán hacerlo, sin embargo esto no significa que se debe dejar de trabajar en esa dirección, un trabajo sostenido en el tiempo con metas programadas, y planes bien definidos podrán dar resultados en el mediano y largo plazo.

De aquí entonces que otro de los factores claves para entender el papel de la gerencia de la seguridad y salud ocupacional como un reto para las organizaciones modernas, es que se debe contar con un talento humano altamente especializados y con experiencia en temas de gestión de riesgos e implantación de sistemas de seguridad y salud ocupacional. Este aspecto es clave para tener éxito en este campo disciplinar, pero además si esto no está anclado en la filosofía central de la organización difícilmente se puedan tener resultados, una filosofía organizacional que no tenga por premisa el cuidado de su bien mayor que son los trabajadores, fracasara en cualquier meta que se trace como organización.

Finalmente es necesario manifestar que asumir una gerencia de la seguridad y salud ocupacional como un reto a superar por las organizaciones modernas, requiere de un elemento fundamental, liderazgo, sin este elemento no es posible emprender ninguna acción en este sentido. Un líder acucioso, consciente del reto que tiene por delante dotado de las cualidades y formación para vivificar este papel es indispensable, capaz orientar a todos los involucrados en este proyecto para caminar en la misma dirección, debe ser consecuente, con grandes habilidades para comunicar ideas, convencer y tener un panorama claro hacia donde se quiere llegar, todo esto debe cumplirse para afrontar los retos y desafíos que una organización moderna esté dispuesta a superar y consolidarse con ello a una posición vanguardista requerido para sobrevivir ante un panorama de dificultades y plagado de cambios, sociales, culturales, políticos, económicos y mercados altamente exigentes.

7. REFERENCIAS.

Aamodt. M. (2010) Psicología industrial/organizacional. 6a. edición ISBN-13: 978-607-481-346-3 [Libro en formato digital PDF]. Consultado: 12/07/2022.

Asfahl, C. y Rieske, D. (2010) Seguridad industrial y administración de la salud. 6a. edición. Pearson Educación, México, 2010. Pg. 576. [Libro en formato digital pdf.]. Consultado: 30/08/2022.

Betancourt, O. (1999) Salud y Seguridad en el Trabajo. Ed. OPS/OMS-FUNSAD, 1999. Quito, Ecuador. [Libro en formato digital PDF]. Consultado: 12/07/2022.

Blanco, L. Boada, M. Garrosa, E. y Moreno, J. (2010) Emociones positivas y bienestar laboral. Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, Nº 74, Sección Artículos, 01 de Septiembre de 2010. Universidad Autónoma de Madrid. [Documento en formato digital PDF]. Consultado: 08/07/2022.

Carrera E. Rivadeneira C. Navarrete E. y Paredes A. (2019) Salud y Seguridad en el Trabajo. Instituto Superior Tecnológico Corporativo Edwards Deming. Primera edición: noviembre 2019. Ediciones Grupo Compás. Guayaquil-Ecuador. .[Libro en formato digital pdf.]. Consultado: 17/10/2022.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Aprobada en referendo popular el 15 de diciembre de 1999 y publicada en Gaceta Oficial Nº 5.453, 24 de Marzo del 2000.

Gomeros, R. Zevallos, C. y LLapyazan, C. (2006) Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional. Rev Med Hered 17 (2), 2006 105 [Documento en formato digital PDF]. Consultado: 12/07/2022.

Gómez L. (2017) Higiene y Seguridad Industrial. Fondo editorial Areandino Fundación Universitaria del Área Andina. Bogotá, Colombia. [Libro en formato digital pdf.]. Consultado: 20/03/2023.

Guerra, P. Viera, D. Beltrán, D. y Bonilla, S. (2021). Seguridad industrial y capacitación: un enfoque preventivo de salud laboral. Quito: Editorial Universidad Tecnológica Indoamérica. [Libro en formato digital pdf.]. Consultado: 30/08/2022.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Publicada en Gaceta Oficial N° 3.850 de fecha 18 de julio de 1986. [Documento en formato digital PDF]. Consultado: 09/07/2022.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012. [Documento en formato digital PDF]. Consultado: 09/07/2022.

Lizarzaburu B. Burneo K. y Sánchez G. (2011) Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la ISO 45001en mercado emergentes. Revista Visión Gerencial, 20(2), pp.268-285. [Revista en formato digital pdf.]. Publicado en: http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial. Consultado: 25/03/2023.

Martínez M. y Reyes M. (2005) Seguridad y Salud Ocupacional. Editorial Ciencias Médicas ISBN 959-212-153-2. La Habana, Cuba. [Libro en formato digital pdf.]. Consultado: 17/03/2023.

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (2008) Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) 01 de diciembre de 2008. Resolucion 6227. [Documento en formato digital PDF]. Consultado: 25/03/2023.

Organización Internacional del Trabajo (2011). Sistema De Gestión De La Sst: Una Herramienta Para La Mejora Continua. ISBN 978-92-2-324739-3 01 de diciembre de 2008. Resolucion 6227. [Documento en linea]. Publicado en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-

training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/lang--en/index.htm. Consultado: 26/03/2023.
Organización Mundial de la Salud (1995) Estrategia Mundial de la Salud Ocupacional para Todos. El camino hacia la salud en el trabajo. GINEBRA 1995 [Documento en formato digital PDF]. Consultado: 12/07/2022.
Sánchez A. y Fernández B. (2011) Cómo implantar con éxito OHSAS 18001. AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación), 2011, ISBN: 978-84-8143-734-8. Madrid, España. [Libro en formato digital pdf.]. Consultado: 28/03/2023.