

Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia

(Occupational Hazards a New Challenge for Management)

Moreno Briceño, Fidel & Elsy Godoy*

Resumen. El propósito de este artículo científico es presentar algunas reflexiones acerca de las necesidades que tienen todas las organizaciones de asumir los riesgos laborales como una filosofía organizacional y el desafío de la gerencia en entornos cada vez más cambiantes, y sobre todo mejorar las condiciones laborales y de seguridad de su talento humano. Se conceptualiza los riesgos y gerencia de riesgos, desde diferentes posturas considerando aportes de recientes investigadores que enfatizan en la necesidad de elaborar programas y estructura de riesgos en cualquier tipo de organización. Asimismo se presenta cual es el escenario mundial más importante para el debate sobre riesgos, enfatizándose en el cumplimiento de la Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo; y finalmente, a manera de conclusión se presentan los principales desafíos para la gerencia.

Palabras claves: Riesgos, riesgos laborales, gerencia de riesgos.

Abstract. The purpose of this scientific paper is to present some reflections on the needs of all organizations have to take risks at work as an organizational philosophy and the challenge of management in ever-changing environments, and especially to improve working conditions and safety of human talent. Is conceptualized the risks and risk management, considering contributions from different positions of recent researchers emphasize the need to develop programs and risk structure in any organization which is the present world's largest stage for the debate on risk emphasis on fulfillment of the Seoul Declaration on Safety and health at work, and finally, in conclusion we present the main challenges for management.

Keywords. Risks, hazards occupational, risk management

Introducción

Para las organizaciones el estudio del tema sobre riesgos ha sido considerado durante mucho tiempo principalmente en los países más desarrollados y recientemente en los menos desarrollados, en estos últimos, se ha legislado al respecto con la finalidad de darle más importancia y legalidad para su cumplimiento, sin embargo, el estudio de la gestión de riesgo ha sido un tema de gran relevancia desde la primera década de este siglo XXI, toda vez que los cambios y desafíos presentes en las organizaciones tanto públicas como privadas, han conllevando a los especialistas de la gerencia de recursos humanos a darle un mayor interés e impulso en este noble campo, el cual solo estaba reservado estrictamente a la Ingeniería Industrial, Seguridad Industrial, Protección Civil, Cuerpos de Bomberos entre otras, dedicadas a los aspectos rigurosamente técnicos los cuales

ameritan integrarlos a los procesos generales de la gerencia dentro de las organizaciones.

En este sentido en el presente artículo científico, se desarrolla una conceptualización de los riesgos desde distintas posturas y enfoques, destacándose la importancia y perspectiva de la gerencia de riesgos para cualquier tipo y tamaño de una organización; sobre este particular se destaca, lo presentado por De Cenzo y Robbins (2006) en cuanto a desarrollar un programa de salud y seguridad, a fin de garantizar que el ambiente de trabajo sea seguro para todos. Por su parte se presentan los resultados preliminares del estudio de Cruz-Cunha, Varajao, y Marthinho, (2011) quienes realizaron una metodología e implementaron un modelo en términos de la gerencia integrada relacionada con la salud, seguridad y evaluación de riesgo en el entorno del trabajo, sobre la base de esa propuesta que se considera muy importante aún cuando la misma está diseñada para el desarrollo de la ontología usando un apropiado software, representa un aporte importante para fortalecer la gerencia de riesgos, y establecer los objetivos para la misma, en términos más holísticos, pero sin perder su perspectiva; desde otra punto de vista, pero de gran relevancia Aven, (2010) establece el principio de la gerencia de riesgos a partir de tres potenciales resultados: Situación intolerable, situación tolerable y situación aceptable.

Se destaca en este ensayo el escenario mundial para el debate sobre riesgos, referido a congresos mundiales que a más de medio siglo de su realización, se presentan escenarios cuyas novedades plantean cada año graves desafíos para la seguridad de los trabajadores, independientemente de su tamaño, llamando a la reflexión a empleadores, gerentes de empresas y de organismos públicos a seguir enfoque proactivos y preventivos, así como soluciones innovadoras que relacionen las responsabilidades tradicionales inherentes a seguridad y salud en el trabajo (SST), con una visión y perspectiva más amplia hacia una gerencia de riesgos; hasta el año 2011 se han realizado diecinueve congresos mundiales sobre seguridad y salud en el trabajo, considerado el mayor evento de expertos en seguridad y salud en toda la historia, este último congreso se efectuó en Estambul, Turquía, entre el 11 y 15 de septiembre del 2011. A manera de conclusión, se exponen los desafíos a los que se enfrenta la gerencia en este siglo, relativo a la práctica de la salud y seguridad en el trabajo, en este sentido, es importante el diseño de estrategias preventivas de cara a los nuevos y emergentes riesgos en el lugar de trabajo relacionados con los principalmente cambios tecnológicos.

Los riesgos en las organizaciones y su escenario mundial

Las organizaciones han evolucionado a nivel mundial a lo largo de la historia, como consecuencia de cambios en su entorno desde finales del siglo pasado y los once años del siglo XXI, obligando a la gerencia ha adoptar nuevos roles y desafíos para hacerlas más eficientes, competitivas y productivas.

La gerencia en el presente siglo debe centrar su atención en lo que suceda tanto dentro como fuera de la organización, con la finalidad de poder competir en entornos cada vez mas cambiantes, y sobre todo mejorar las condiciones laborales y de seguridad de su talento humano.

La crisis económica mundial tendrá sin duda alguna profundas repercusiones en el mundo del trabajo. Estos cambios tendrán un impacto notable para la seguridad, salud, y de las personas en sus puestos de trabajo de las organizaciones. Para las mismas involucra reducir costos, externalizar y subcontratar tareas incrementando el trabajo a tiempo parcial, con los posibles recortes presupuestarios en seguridad y salud ocupacional, así como en gastos públicos.

El decrecimiento de recursos podría originar en el puesto de trabajo un mayor número de accidentes, enfermedades, víctimas mortales y mala salud a causa del desempleo, con consecuencias serias en los gastos de la seguridad social y en la productividad. Por eso, actualmente es más significativo y relevante apoyar los esfuerzos que puedan realizar las organizaciones para fomentar la seguridad y los riesgos laborales, a objeto de garantizar la implementación adecuada de estándares de seguridad y salud ocupacional.

A finales de la última década del siglo pasado y la primera del siglo XXI, en el entorno de las organizaciones se han evidenciado riesgos laborales inevitables como resultado de los problemas de seguridad y salud laboral, en los cuales sus gerentes están llamados a jugar un rol importante que favorezca la seguridad de su personal.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2011) destaca: en la Unión Europea cada año mueren 5.580 personas como consecuencia de accidentes laborales; por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que 159.500 trabajadores fallecen cada año a causa de enfermedades profesionales. Tomando ambas cifras en consideración, se estima que aproximadamente cada tres minutos y medio muere una persona en la UE por causas relacionadas con el trabajo.

Según la OIT, cada año, alrededor de 337 millones de personas son víctimas de accidentes del trabajo y más de 2,3 millones mueren debido a accidentes o enfermedades profesionales. La cifra de personas que padecen enfermedades profesionales se acerca a dos millones. Estos “errores” provocan unos 2,3 millones de fallecimientos al año, de los que 650.000 se deben a la exposición a sustancias peligrosas, una cifra que dobla la registrada hace unos años. Los riesgos asociados con los productos químicos y las biotecnologías están aumentando, al igual que los riesgos psicosociales que entrañan para los trabajadores las presiones que impone la vida laboral, exacerbadas en tiempos de crisis económica.

Sobre la base de estos escenarios que se presentan en el mundo, reviste gran importancia el estudio en las organizaciones de los riesgos en toda su extensión, ya que en las mismas está presente el recurso y talento humano como los más valiosos y que requieren la atención toda la gerencia, máxime, cuando esas cifras revelan escenarios muy delicados que afectan a los individuos y organizaciones.

Conceptualización de los riesgos laborales

Los riesgos labores son considerados por diversos teóricos como un concepto fundamental en la relación hombre – organización, desde la perspectiva del desarrollo de sus actividades y los peligros presentes en su lugar de trabajo, en este sentido, existen diversas acepciones, tales como la de Cabaleiro (2010:2) quien considera

Es toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave e inminente.

Por su parte Sole, Creus (2006:35) señala que los riesgos profesionales son “el conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. La palabra riesgo indica la probabilidad de ocurrencia de un evento tal como una caída, una descarga eléctrica”

Como se evidencia en las citas de estos autores, los riesgos laborales están relacionados con algún daño o accidente que pueden tener las personas en una organización, los cuales tiene una probabilidad de ocurrencia dependiendo de las condiciones que ofrezca la organización y los actos que individuo realice, conllevando o transformándose en un daño a su salud.

Desde esta perspectiva y ampliando los conceptos antes expresados, Díaz, P (2010:74) establece

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de actividades como a todos sus niveles jerárquicos, y debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste...

La cita autora en su concepto destaca tres aspectos muy puntuales que vinculan a los riesgos laborales desde una perspectiva integral, por cuanto la ubica dentro de un sistema de gestión articulando la gestión de riesgos (de lo cual más adelante se explicará), el compromiso de los niveles jerárquicos en las organizaciones, así como la organización y las condiciones de trabajo, elementos fundamentales para una eficiente gerencia de riesgos.

No obstante, y desde otra visión García, J. y Royo, A. (2006:137) al referirse muy particularmente a riesgos en centros sanitarios consideran

Las condiciones del trabajo de un centro sanitario son peculiares y tienen que ver con las actividades que en él se desarrollan y con cada área funcional (laboratorio, anatomía patológicas dependencias asistenciales, pruebas diagnósticas...). Ello puede influir de manera significativa en la generación de riesgos laborales y/o ambientales en el propio medio hospitalario y fuera de él.”

Las concepciones de los citados autores, evidencian la relevancia de entender el significado de los riesgos laborales en cualquier tipo de Institución pública, privada, grande, mediana o pequeña empresa. Los estudios de riesgos, indudablemente beneficiarán tanto a sus miembros como a la organización, ya que si las condiciones de trabajo son adecuadas a un programa de gestión de riesgo laboral en concordancia con su higiene y seguridad, se podrán prevenir, accidentes laborales y enfermedades profesionales, garantizando así una mejor calidad de vida.

Perspectivas de la gestión de riesgos laborales

El estudio de la gestión de riesgo ha sido un tema de gran relevancia desde la primera década de este siglo XXI, toda vez que los cambios y desafíos presentes en las organizaciones tanto públicas como privadas, han conllevando a los especialistas de la gerencia de recursos humanos a darle un mayor interés e impulso en este noble campo, el cual solo estaba reservado estrictamente a la Ingeniería Industrial,

Seguridad Industrial, Protección Civil, Cuerpos de Bomberos entre otras, dedicadas a los aspectos rigurosamente técnicos los cuales ameritan integrarlos a los procesos generales de la gerencia dentro de las organizaciones.

Sobre este particular Cameron, Ian y Raghu, (2005:9) consideran que gestión de riesgos es la coordinación y control conjunto de las actividades en una organización, con respecto al riesgo. Esto incluye un rango de actividades y otras tareas que comprende al menos:

Valoración del riesgo (Análisis y evaluación)

Tratamiento del riesgo (Eliminación, mitigación, transferencia).

Aceptación del riesgo (Tolerancia/criterios de aceptación).

Comunicación del riesgo. (Compartiendo información con grupos de interés).

Monitoreando el riesgo (auditando, evaluando, conformando)

Sobre la base utilizada por los referidos autores, se evidencia la relevancia de la gestión de riesgos laborales, en particular para organizaciones públicas y privadas, grandes, medianas o pequeñas empresas, en las cuales es necesario avanzar y profundizar a partir de los enfoques teóricos más recientes; porque si bien, hasta finales del siglo pasado estaba destinado a disciplinas como la Ingeniería Industrial, Cuerpos de Bomberos, Protección Civil, entre otros, actualmente, todas las organizaciones como se señaló antes, deben asumir estos nuevos desafíos y retos.

Una posición distinta presenta Donal y otros (2003) al señalar, las fuerzas externas más importantes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, deben ser las leyes y reglamentos que regulen lo relativo al trabajo. Asimismo consideran que en la gestión de riesgo, “el establecimiento de medidas preventivas incluye numerosas etapas, entre las cuales la evaluación de los factores que condicionan los riesgos laborales se sitúan en primer lugar.”

En consecuencia, señalan los citados autores que implantarse una gestión eficaz de riesgos y los aspectos a considerar, es necesario “...desarrollar una política de prevención respecto a los equipos, las instalaciones y los empleados, con suficientes garantías de calidad”; esas políticas deben ser asumidas por la alta gerencia a objeto de garantizar la integridad de toda la organización. Sobre este particular, el incumplimiento de leyes y falta de reglamentación de las condiciones del trabajo en función de garantizar su seguridad, y por ende la indefinición de políticas claras

sobre la prevención con relación a la infraestructura y equipos, que garanticen la integridad del personal en las mismas, son algunas debilidades de la gerencia.

Destacan De Cenzo y Robbins (2006:432) que en la aplicación de una gestión de riesgo, las organizaciones deben desarrollar un programa de salud y seguridad, a fin de garantizar que el ambiente de trabajo sea seguro para todos. Al respecto, señalan los pasos para ejecutarlo, (Figura N° 1) de manera tal que contribuyan a la gestión de riesgos laborales en las distintas organizaciones, los mismos están referidos a:

- La administración y los empleados deben participar en el desarrollo de un plan de salud y seguridad. Sobre este aspecto señalan que si ningún grupo puede ver la utilidad y los beneficios que el plan proporciona, aun sea el mejor, fracasará, de allí que la participación a todos los niveles de la organización contribuirá a mejorar la gestión de riesgos.
- Hacer que alguien se responsabilice de la implantación del plan. Ningún plan funciona por sí mismo, por lo tanto, además de recursos económicos que le asignen debe existir responsables para lograr lo propuesto en el plan de acción. Esa responsabilidad brinda un gran apoyo al momento de poner en práctica el plan.
- Determinar los requisitos de salud y seguridad para su lugar de trabajo; es importante tener presente que cada persona es diferente e igualmente sucede con los lugares de trabajo. En consecuencia, es necesario determinar las necesidades específicas de sus instalaciones (oficinas, talleres, laboratorios, etc.), a fin de determinar cuáles son los requisitos de salud y seguridad.
- Evaluar cuales son los riesgos existentes en las instalaciones; sobre este particular es relevante evaluar los potenciales problemas relacionados con la salud y la seguridad que pudieran estar presentes, a fin de determinar las medidas preventivas.
- Corregir los riesgos existentes; sobre las bases de la evaluación se identifican los peligros y/o riesgos para luego eliminarlos, así como disminuir su efecto o controlarlo a través de otros medios, bien sea equipos de protección, ropa adecuada, entre otros.
- Capacitar los empleados en técnicas de salud y seguridad; es una obligación por ley capacitar a los empleados en salud y seguridad, de allí la importancia de recibir instrucción para saber cómo realizar un trabajo de manera más segura y la obligación de utilizar los equipos de protección que les proporcionen. Muchas organizaciones tienen esta gran debilidad aun cuando las leyes en sus respectivos países establecen la obligación de capacitar a su personal en esas técnicas.
- Desarrollar conciencia de que la organización debe estar libre de peligros; por lo tanto, es necesario que los empleados reporten los problemas y riesgos presentes en su lugar de trabajo, por cuanto ellos son los primeros en visualizarlos, a fin de incluir procedimientos de emergencia en el lugar.

➤ Actualizar y depurar el programa de salud y seguridad; Todo programa al ser implantado se debe evaluar continuamente y en consecuencia realizar los cambios que sean necesarios. (Figura N° 1)

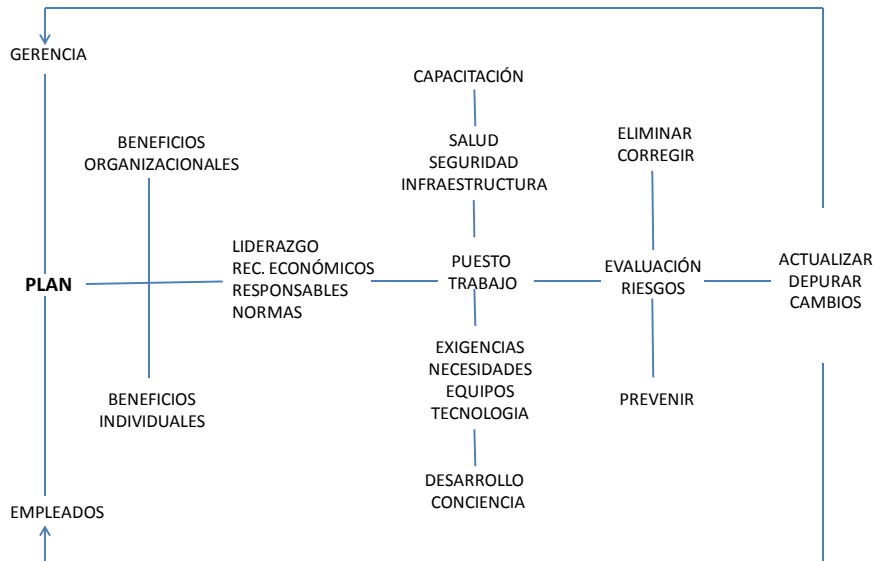


Figura 1: Pasos para el desarrollo de un programa de Gerencia de Riesgos. Elaborado por : Dr Fidel Moreno Dra. Ely Godoy.

Con relación a los pasos señalados por De Cenzo y Robbins (2006) representan una guía importante para aquellas organizaciones dispuestas a mejorar su gestión, así como favorecer a la salud y seguridad laboral; obviamente un plan con estos u otros pasos contribuirán a una eficiente gestión de riesgos, favoreciendo no solo al individuo sino a la organización. Por lo tanto, la gerencia debe establecer cuál es el plan necesario, considerando su tamaño, servicios o productos que ofrece, de tal manera de elaborar el que más se ajuste a sus expectativas. Desde otro punto de vista, Creus Sole (2006:295) considera

Un sistema de gestión y prevención de riesgos laborales es un cambio de cultura en la empresa en materia de prevención, y el personal directivo es muy importante que asuma su liderazgo de dirección en relación con la seguridad y salud de los trabajadores. El equipo directivo debe asumir la necesidad del cambio y comprometerse con él, como una necesidad estratégica de la empresa y no como el simple hecho de cumplir con la ley de prevención de riesgos laborales.

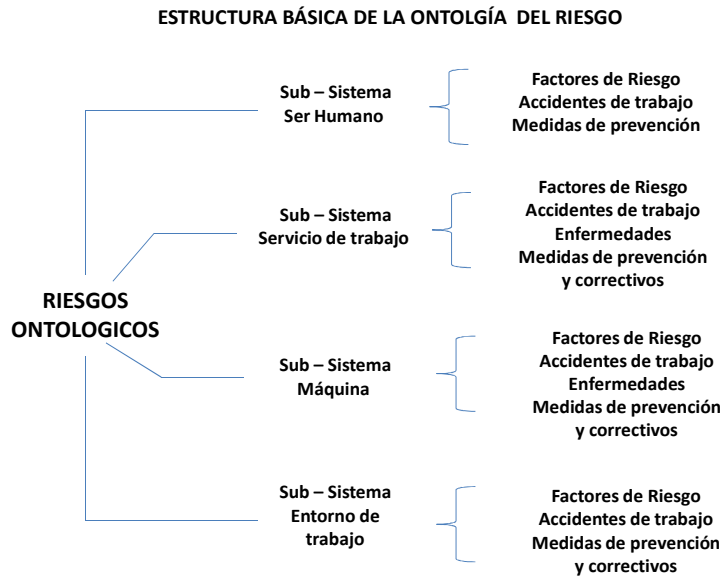
El citado autor es muy elocuente en su afirmación, al considerar, la gestión de riesgo es cuestión de un cambio de cultura, la cual viene dado por el tipo de liderazgo ejercido en la organización y más aún por las estrategias requeridas por la misma; en este sentido, si la alta gerencia asume esas necesidades de cambio acompañado con una clara estrategia, estarán propiciando un cambio positivo que irá más allá de la gestión de riesgos, para agregarle valor al talento humano al cual debe proteger. Para el Australian/New zeland Standard citado por Martínez, y Ruíz, (2001:59), es "...un proceso interactivo conformado por pasos bien definidos que, llevado a cabo de manera secuencial, constituyen el fundamento de una adecuada toma de decisiones, al proporcionar un mejor conocimiento de los riesgos y del impacto de los mismos".

En definitiva, los mencionados autores coinciden en que los peligros pueden afectar personas, propiedades, procesos; estos pueden causar accidentes y mala salud, pérdida del puesto, daños a las máquinas o equipos, accidentes en el lugar del trabajo, enfermedades profesionales, que no pueden percibirse únicamente como fatales.

Estructura y objetivos de la gerencia de riesgos

Diferentes organizaciones y en particular las privadas usualmente emplean los diferentes sistemas de gerencia, tales como gerencia de la calidad (ISO 9000), algunas aplican sistemas de gerencia ambiental (ISO 14.000), y otras pero solamente algunas utilizan sistemas integrales de gerencia. Sin embargo, resultados preliminares del estudio de Cruz-Cunha, Varajao, y Marthinho, (2011:272) desarrollaron una metodología e implementación de un modelo en términos de la gerencia integrada relacionada con la salud, seguridad y evaluación de riesgo en el entorno del trabajo. Sobre la base de esa propuesta, los autores consideran que aún cuando la misma está diseñada para el desarrollo de la ontología usando un apropiado software, representa un aporte importante para fortalecer la gerencia de riesgos, y establecer los objetivos para la misma, en términos más holísticos, pero sin perder su perspectiva. (Ver figura N°2).

Figura N° 2



Fuente: Cruz-Cunha, M. Varajao, J. y Marthinho, R. (2011:276) Enterprise Information Systems: International Conference, Centeris 2011, Vilamoura, Algarve, Portugal, October 5-7, 2011. Proceedings, Parte 1. Editions Springer. New York.

Uno de los objetivos más relevantes de la gerencia de riesgos es comenzar con una revisión de toda la información, particularmente la evaluación combinada de riesgos, evaluación y valoración del riesgo después de estudios basados en la percepción del riesgo, evaluación del impacto económico y la caracterización científica de responsabilidad social de la fuente de riesgo.

Por lo tanto, un gerente debe tener conocimiento sobre todo los aspectos de la organización, toda vez que la complejidad en la misma y sus individuos así lo ameritan, percibiendo la situación que se vive (problemas, deficiencias, producción, servicios, etc.), y sobre todo los peligros y riesgo a los cuales se enfrentan e impactan la economía de la organización, la salud e integridad de su talento humano; en este sentido la estructura básica de la ontología del riesgo representa un marco de referencia para la definición de objetivos claros acerca de los pormenores de riesgo, considerando otros aspectos de la gerencia.

En consecuencia, para una gerencia de riesgos es importante conocer sus principios si se considera al recurso o talento humano el más valioso para la organización, en este sentido, Aven, (2010:121) establece que el principio de la gerencia de riesgos se presenta partir de tres potenciales resultados (Figura 3)

Gerencia de Riesgos

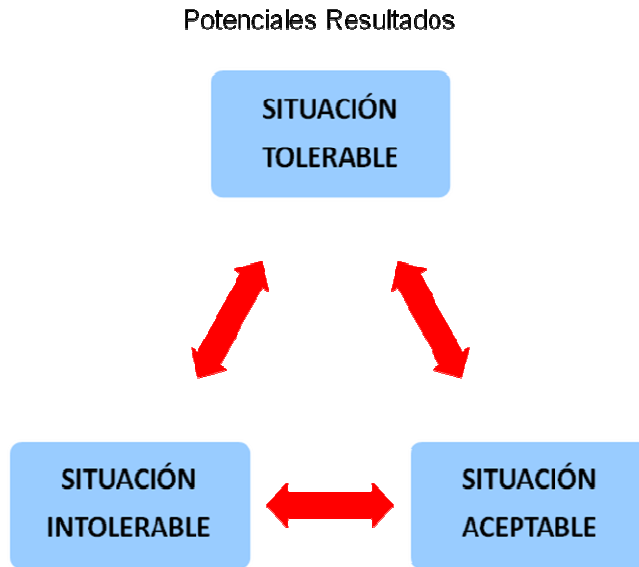


Figura N° 3 Gerencia de riesgos. Elaborado por Dr Fidel Moreno Dra. Elsy Godoy.
Fuente: Aven, T. Renn, O (2010) Risk Management and Governance: Concepts, Guidelines and Applications. Edición Springer. Berlín Alemania

Al observar en la figura 3, los potenciales resultados en la gerencia de riesgo están referidos a:

Situación intolerable: Cualquiera de las fuentes de riesgo necesita ser abandonado o reemplazado, o, en casos donde esto no sea posible (peligros naturales), advertencia de vulnerabilidad para ser reducido y restringida exposición.

Situación tolerable Los riesgos necesitan ser reducidos o llevar en alguna otra manera dentro de los límites razonables recursos de inversión. (Incluyendo las mejores prácticas) estas pueden ser hechas por actores privados o públicos o por ambos a la vez.

Situación aceptable. Los riesgos son tan pequeños - tal vez hasta considerarse insignificantes que alguna reducción del mismo es un esfuerzo innecesario. Sin embargo, el riesgo compartido de manera segura y/o reducido presenta opciones que

benefician la acción, que puede valer la pena continuar hasta incluso en los casos de un riesgo aceptable.

Las tres situaciones de los principios en la gerencia de riesgos, orientan a los líderes a asumir esa responsabilidad para estudiar cada una de las mismas, que aun cuando parecieran elementales son fundamentales para lograr exitosos resultados, que favorecerán a las organizaciones y su personal. Los tres escenarios presentados por Aven, T. Renn, O (2010) se deben visualizar de manera holística porque cada una de esas situaciones en cualquier lugar o momento pudieran presentarse, en consecuencia, la gerencia debe asumir los cambios o contingencias que se manifiesten.

Otra de las posturas referente a la estructura de la gestión de riesgos, la cual está muy relacionada a las antes expresadas es la de Okon, A (2004) quien argumenta, el propósito de la gestión de riesgos es la planificación de un esfuerzo útil y organizado del pensamiento o contenido, para la eliminación, minimización de la ocurrencia de efectos no deseados. La planificación del riesgo, es lo hecho como una parte integral de un programa normal de planificación y gerencia.

En este sentido, también identifica y evalúa riesgos que se aplican en acciones específicas de cada método, tal como la cuantificación de los mismo y uso de herramientas de análisis de riesgo. La gestión de riesgos generalmente incluye las siguientes actividades y/o procesos:

Planificación del riesgo

Con relación a la planificación Okon, A (2004), señala que esta función incluye diversas actividades relacionadas con los riesgos, para lo cual desarrolla mecanismos que deben ser usados por la gestión de riesgos. En consecuencia la tecnología de información para la gestión de riesgos se alcanza a través de la organización, información tecnológica procedimientos y soportes de responsabilidad organizacional. Esta postura está muy relacionada a lo señalado anteriormente por Cruz-Cunha, M. Varajao, J. y Marthinho, R. (2011) en su desarrollo de la ontología usando un apropiado software para la estructura básica de la ontología del riesgo.

Sobre este particular reviste importancia lo esgrimido por Okon, toda vez que para cualquier organización se deben desarrollar los mecanismos adecuados a utilizarse en los diferentes Direcciones, Departamentos, Unidades y demás servicios en los cuales se trabaja. En consecuencia, establecerse procedimientos y soportes de

responsabilidad organizacional que no necesariamente tenga un enfoque técnico sino gerencial.

Evaluación del riesgo

Según Okon, A (2004), la evaluación del riesgo es el primer paso en el proceso para analizar los peligros. Los riesgos no pueden ser evaluados antes que los mismos estén identificados y descritos de manera comprensible. En estas se examinan aspectos de un programa para identificar y reconocer áreas de riesgo, evaluar su impacto potencial y hacer una categorización preliminar y una clasificación de los mismos.

La gerencia de riesgos también incluye la selección de herramientas que pueden ser usadas para el seguimiento y análisis de riesgos. La identificación de riesgos está organizada a través de un enfoque para conseguir los reales riesgos asociados con un programa o plan; no obstante, para Gallegos (2006) la evaluación de los mismos debe ser un proceso dinámico, que requiere una etapa inicial cuando así lo establezca, una posición específica y cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores, o bien, cuando las actividades de prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes, para ello se deberá considerar los resultados de: investigación sobre las causas de los daños para la salud de los trabajadores, las actividades para la reducción y el control de los riesgos así como el análisis de la situación epidemiológica.

Análisis de riesgos

En relación al análisis de riesgos Okon, A (2004) considera, el desarrollo de las actividades para la valoración y análisis de riesgos es gradual. Existen medidas de análisis que ocurren durante la evaluación de procesos. Estas medidas son generalmente consideradas como parte del proceso de análisis, pero en las actividades de identificación riesgos es un esfuerzo formal de la gerencia del riesgo. Al respecto, Mondy, Noe and Gowan (2005) lo consideran como un proceso de múltiples pasos elaborados para estudiar y analizar una tarea o un puesto de trabajo, y después dividir la misma en pasos que proporcionen los medios para eliminar los riesgos relacionados. En consecuencia, este análisis da lugar a un procedimiento escrito y detallado para llevarse a cabo en forma segura las tareas dentro de la organización.

Supuestos riesgos

El supuesto riesgo es una decisión consciente para captar las consecuencias en la que debería ocurrir el evento. Algunos de estos supuestos están siempre presentes en un programa apropiado. Por lo tanto, un programa como tal de gerencia debería determinar los niveles apropiados de riesgo que se pueda asumir sin incidentes, en cada situación como este se presente.

Un ejemplo de supuesto riesgo es permitiendo programas que tengan una significativa competencia. La aceptación de una estimada cantidad de riesgo permite asumir y presupuestar algunos gastos adicionales para reducir futuros riesgos. La postura de Okon, A (2004), está muy relacionada con la de Aven, T. Renn, O (2010) al referirse a la situación aceptable, en que los riesgos son tan pequeños, hasta considerarse insignificantes que alguna reducción de los mismos resulta un esfuerzo innecesario.

Transferencia de riesgo

Finalmente Okon, A (2004), señala que la transferencia de riesgo es la parte de una porción del riesgo de todo un peligro asumido por otros. Hay opciones disponibles para programas oficiales que permiten reducir la exposición y compartir riesgos. Hay muchas maneras para compartirlos en su organización. La transferencia de riesgos es a menudo beneficiosa para ambos, tanto para la organización como para el gobierno.

Escenario mundial para el debate sobre riesgos

El tema sobre los riesgos laborales en las organizaciones, tiene su escenario a nivel mundial desde 1955 hace aproximadamente 57 años, es un foro internacional que reúne a más de 3000 profesionales cada 3 años para intercambiar ideas, resultados de investigaciones y mejores prácticas sobre temas de gran actualidad en el campo de la Seguridad e Higiene Ocupacional, dicho evento ha brindado una importante plataforma internacional para profesionales, especialistas y responsables de la formulación de políticas de seguridad y salud en el trabajo (SST).

A más de medio siglo de la realización de ese foro mundial, se presentan escenarios cuyas novedades plantean cada año graves desafíos para la seguridad de los trabajadores, independientemente de su tamaño, llamando a la reflexión a empleadores, gerentes de empresas y de organismos públicos a seguir enfoque proactivos y preventivos, así como soluciones innovadoras que relacionen las responsabilidades tradicionales inherentes a SST, con una visión y perspectiva más

amplia hacia una gerencia de riesgos. Es propicio destacar la importancia de las experiencias compartidas de diálogo social que involucra a gobiernos, trabajadores y empleados, al cual a juicio de los autores deben incorporarse las instituciones educativas de todos los niveles, máxime cuando en reiterados congresos se hace énfasis en la educación y la formación, decisivos para mejorar lo que se ha denominado la cultura de la seguridad.

Hasta el año 2011 se ha realizado diecinueve congresos mundiales sobre seguridad y salud en el trabajo, considerado el mayor foro de expertos en seguridad y salud en toda la historia, realizado en Estambul, Turquía, entre el 11 y 15 de septiembre del 2011, reunió a 5.400 participantes procedentes de más de 140 países y fue organizado conjuntamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), en colaboración con el ministerio de Trabajo y Seguridad Social; cabe destacar que en el evento se concluyó que trabajo decente significa trabajo seguro y se hizo un llamado para renovar el compromiso instaurado y mantener una cultura global de la prevención.

En relación al llamado para renovar el compromiso instaurado, es con relación ratificar el Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo del 2006 y especialmente el cumplimiento de la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, conclusión general del XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el trabajo, en la cual de manera resumida la OIT (2008) señala lo siguiente:

Se declara que:

1. La promoción de altos niveles de seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de la sociedad en su conjunto y que todos los miembros de la sociedad deben contribuir a alcanzar este objetivo, garantizando que los planes nacionales concedan prioridad a la seguridad y salud en el trabajo, así como al establecimiento y fomento de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. Una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo es aquella en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

3. El progreso continuo de la seguridad y salud en el trabajo debería ser promovido mediante la introducción de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo que incluyan el desarrollo de una política nacional que tenga en cuenta los principios de la parte II del Convenio sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm.155) de la OIT.

4. Los gobiernos deberían

- Considerar prioritario la ratificación del Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006 (núm.187) de la OIT, así como otros convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, y deberían garantizar la aplicación de sus disposiciones para mejorar el funcionamiento nacional de la seguridad y salud en el trabajo de manera sistemática.
- Garantizar que se realicen acciones continuadas para crear y reforzar una cultura nacional de prevención en seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar que la seguridad y salud laboral de los trabajadores esté protegida por un sistema adecuado y apropiado de ejecución de normas de seguridad y salud, que incluya un sistema sólido y eficaz de inspección laboral.

5. Los empleadores deberían garantizar que

- La prevención es una parte integral de sus actividades, puesto que el buen desempeño empresarial va acompañado de normas de alto nivel de seguridad y salud en el trabajo.
- Los sistemas de gestión de seguridad y salud estén establecidos de manera eficaz para el mejoramiento de lugares de trabajo seguros y saludables.
- Los trabajadores y sus representantes sean consultados, capacitados, informados e implicados en todas las medidas relacionadas con su seguridad y salud en el trabajo.

6. Afirmando el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo sano y saludable, los trabajadores deberían ser consultados sobre cuestiones que afecten a la seguridad y salud; y deberían

- Seguir las instrucciones sobre seguridad y salud y sus procedimientos, incluido el empleo de equipo de protección personal.
- Participar en los cursos de formación sobre seguridad y salud, y las actividades de concienciación.
- Cooperar con sus empleadores en las medidas relacionadas con su seguridad y salud en el trabajo.

7. El Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo es un foro ideal para compartir los conocimientos y experiencias encaminadas a lograr lugares de trabajos seguros, saludables y productivos.

8. Los progresos alcanzados en seguridad y salud en el trabajo deberían ser revisados con ocasión del XIX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en 2011.

9. Los participantes de la Cumbre se comprometen a asumir el liderazgo en la promoción de una cultura preventiva de seguridad y salud, y a velar por que sus planes nacionales den prioridad a la seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente se acordó con una invitación presentada por el Seguro Social Alemán de Accidentes de Trabajo (DGUV) con la colaboración de la OIT y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), a celebrar el XX Congreso Mundial en Fráncfort Alemania, entre el 24 y 27 de agosto del 2014

Desafíos de la gerencia

Los desafíos a nivel global determinan un nuevo contexto para la práctica de la salud y seguridad en el trabajo, en este sentido, para la gerencia requiere enfrentarlos con estrategias preventivas de cara a los nuevos y emergentes riesgos, relacionados con cambios tecnológicos, turnos en los modelos de empleo, condiciones de trabajo y la mayor vulnerabilidad mano de obra ante situaciones ambientales adversas en algunos sitios de labores; en consecuencia se deberán desarrollar programas estratégicos innovadores y sustentables en las organizaciones, que les permitan hacerlas más eficientes, competitivas y productivas.

Sobre lo antes esgrimido, los autores presentan a manera de conclusión algunas posturas que se deben aceptar como desafíos para la gerencia de riesgos en las organizaciones, tales como:

Asumir los riesgos laborales en general de alta prioridad, a fin de garantizar los altos niveles de seguridad y del recurso o talento humano.

Establecer la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, e integrarse en su sistema de gestión.

Implantar una gerencia de riesgos para la coordinación y ejecución de las políticas y estrategias organizacionales.

Considerar la gerencia de riesgos como una filosofía organizacional, dirigida a proteger y mejorar la vida de los empleados dentro de la organización.

Sobre la base de entornos más cambiantes, centrar su atención al mejoramiento de las condiciones laborales y seguridad de su talento humano.

Establecer programas estratégicos para una eficiente gerencia de riesgos aplicados a contextos específicos intra- extra organizacionales.

Cumplir la declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, como marco de referencia para consolidar una cultura preventiva de riesgos y lograr una mejor calidad de vida laboral en su organización.

Evaluar y valorar el riesgo en la organización, su impacto económico y la responsabilidad social de la fuente de riesgo.

Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2011) Estadísticas. En: <http://osha.europa.eu/es/statistics>. Consulta 14-12-2011. Copyright 1998-2008 European Agency for Safety and Health at Work
- Aven, T. Renn, O (2010) Risk Management and Governance: Concepts, Guidelines and Applications. Edición Springer. Berlín Alemania.
- Cabaleiro, Victor (2010) Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo. Tercera edición Editorial S.L. España.
- Cameron, Ian y Raghu, R (2005) Process Systems Risk Management. First edition. Volumen 6 of Process Systems Engineering. Editot Academic Press. USA.

- Creus Sole, (2006) Gestión de la prevención. CEAC técnico formación. Ediciones CEAC. España.
- Cruz-Cunha, M. Varajao, J. y Marthinho, R. (2011) Enterprise Information Systems: International Conference, Centeris 2011, Vilamoura, Algarve, Portugal, October 5-7, 2011. Proceedings, Parte 1. Editions Springer. New York.
- De Cenzo y Robbins (2006) Administración de Recursos Humanos. Editorial Limusa S.A. México.
- De Salas C., Arriaga E. y Pla E. (2006) Guías para auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. Ediciones Díaz de Santos. Madrid. España.
- Díaz, Pilar (2010) Prevención de riesgos laborales. PCPI Seguridad y salud laboral. Segunda impresión. Editorial Paraninfo. España.
- Donal, S y otros (2003) La gestión de Recursos Humanos. Preparando Profesionales para el siglo XXI. Segunda edición. McGraw – Hill. Colombia.
- Gallego, A. (2006) Manual para la formación en prevención de riesgos laborales. Programa formativo para el desempeño de las funciones del nivel básico. Editorial Lex Nova. 4ta. Edición, España.
- García, José y Royo, Ángel (2006) Salud pública y epidemiología. Ediciones Díaz de Santos. España.
- Martínez, F y Ruíz, J (2001) Manual de gestión de riesgos sanitarios. Ediciones Díaz de Santos. España.
- Mondy, Noe and Gowan (2005) Human resource management. Edición 9. Prentice Hall. USA.
- OIT (2008) Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. En: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/statements-and-speeches/WCMS_095955/lang--es/index.htm. Consulta: 16-12-2011.
- Okon, Akpan (2004) Telecommunications, Information Technology Applications, and the Emerging Technologies. Editor Xulon Press. Estados Unidos.

***Acerca de los Autores**

Fidel Moreno Briceño. Geógrafo. M. Sc. en Gerencia de los Recursos Humanos. Doctor en Ciencias mención Gerencia. Profesor Titular y Emérito del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Trujillo. Bombero Profesional con rango de Sub Teniente, en el Cuerpo de Bomberos del Estado Trujillo. Venezuela. fidelmorenob@gmail.com Teléfono 158-0271-2313347.

Elsy Godoy. Ingeniero Forestal. M. Sc. en Gerencia de los Recursos Humanos. Doctor en Ciencias mención Gerencia. Profesora invitada de las Universidades Simón Rodríguez y Rafael María Baralt, del Estado Trujillo. Bombera Profesional, en el Instituto Universitario de Tecnología Bomberil. Núcleo Trujillo Venezuela. elsygodoy@yahoo.com. Teléfono 158-0271-2313347.