

La productividad y la gestión de la seguridad. Salud en el trabajo

Productivity and safety management. Occupational Health

Fecha de recepción: Febrero 15 de 2016

Fecha de aceptación: Mayo 10 de 2018

JOSÉ HARVEY JARAMILLO MILLER

Asociación colombiana de higiene ocupacional
Universidad Autónoma de Occidente

Uno de los principales retos que enfrentan los gerentes es incrementar la productividad, factor que incide en el rendimiento competitivo de las compañías. Este reto es importante porque determinará la estructura de la sociedad y la baja “calidad de vida” en todas las naciones, pero para ello se requiere del análisis más profundo, por las implicaciones negativas en todos los niveles debido a la aplicación de las estrategias administrativas para la productividad empresarial. Por esto, el conocimiento pleno o gradual de las nuevas filosofías de trabajo tendrá una notable importancia en el aumento de esta productividad y del desmejoramiento de la calidad de vida de las personas.

El ser humano en su afán de incrementar la productividad de los bienes y servicios, al implementar las prácticas administrativas actuales, no interpreta el efecto que éstas traen consigo sobre la salud de los trabajadores, quienes experimentan situaciones de estrés, que resultan en las mayorías de los casos, enfermedades que representan mayores costos para el trabajador: En algunos países industrializados, las técnicas de salud ocupacional que incluyen al trabajador como ser humano, han tenido un desarrollo poco equilibrado, con profesionales que las ejercen, formando equipos de trabajo con diferentes modalidades en su estructura organizacional.

En los países en proceso de desarrollo por regla general reciben de los países industrializados tecnologías con información científica y técnica sobre investigaciones y métodos para la administración de los recursos humanos empleados en otras latitudes. Esto porque las empresas de los países en desarrollo no participan activamente en el estudio de los problemas humanos del trabajo en la generación de las técnicas para su manejo de la administración de las empresas.

La base esencial de la productividad reside, más en la disponibilidad de los recursos naturales, tecnológicos y financieros, en la calidad de quienes tiene en sus manos el manejo de esos recursos, en función de la salud, o sea del bienestar completo (físico, mental y social) de las personas que trabajan, razón por la cual la productividad es medida en relación con el “tiempo-hombre” requerido para la obtención de determinado volumen de bienes de consumo o de servicios.

Esta relación tiempo-hombre puede ser reducida no trabajando más, sino trabajando mejor y haciendo que el trabajo llegue a ser un componente gratificante para los trabajadores. De este modo la productividad podrá obtenerse no a costa sino a través del bienestar de trabajador.

Estudios científicos han demostrado la relación entre el estrés de trabajo y una variedad de enfermedades: Alteraciones de humor y de sueño, desarreglos estomacales, dolor de cabeza, relaciones laborales y familiares alterados; son ejemplos de problemas relacionados con el estrés que se desarrollan rápidamente. Estos síntomas tempranos de estrés de trabajo usualmente son fáciles de reconocer. Pero los efectos del estrés de trabajo en las enfermedades crónicas son más difíciles de ver porque las enfermedades crónicas necesitan mucho tiempo para desarrollarse y se pueden influir por muchos factores aparte del estrés. Sin embargo, la evidencia rápidamente está acumulando y sugiere que el estrés tiene un papel importante en varios tipos de problemas crónicos de la salud particularmente la enfermedad cardiovascular, las afecciones músculo esqueléticas, y las afecciones psicológicas (CDC, 2009).

Por lo tanto aparecen en las empresas un gran número de personas con problemas de desequilibrio físico, mental y social, que se derivan particularmente de la vida moderna con altos niveles de ansiedad, debido a las presiones laborales.

Resulta paradójico que los administradores modernos convivan frecuentemente con las enfermedades que se desarrollan con el estrés ocupacional, fruto de la mala aplicación de las filosofías administrativas, sin que ellos mismos hagan algo para su disminución, a sabiendas que en la mayoría de los casos tienen injerencia en la dirección de las empresas.

Los diferentes indicadores de gestión, como la productividad de las empresas, no aparecen en cualquiera de los denominadores de la productividad, el ausentismo de las horas - hombre perdidas por ambientes de trabajo discriminados generalmente en carga mental, y física; cooperación, comunicación, estatus, etc.; por lo tanto los índices de productividad, no son de naturaleza confiable, que determine una valoración de las diferentes productividades que podemos encontrar, hasta tanto no se investigue más detalladamente los recursos que se puedan sacrificar en una producción de bienes y de servicios.

La administración moderna en forma equivocada, no ha permitido la tendencia de investigar en nuevos modelos que permita interpretar otros indicadores que midan otras Productividades que se pueden encontrar en el ambiente social.

Situación que se presenta y se demuestra con el desinterés, de la gran mayoría de las empresas, en

la falta de implementar las recomendaciones de promociones y prevenciones de la accidentalidad y de las enfermedades laborales, si lo hacen en la mayoría de casos es para cumplir la ley.

Parece que se observa en todo contexto, que la seguridad y salud en el trabajo le concierne solo a los médicos y que la administración moderna no tiene nada que ver con esto, estando en un grave error por cuanto los profesionales de las empresas son los únicos en mejorar procesos, métodos y condiciones ambientales del trabajo y no el médico. Se debe entender que la mayoría de las enfermedades son de tipo ocupacional debido a los factores de riesgo.

La Seguridad y la salud en el trabajo en la relación trabajo y salud son condiciones básicas fundamentales del ser humano, que cada vez deben relacionarse más estrechamente y no presentar contraste, como se observa actualmente en la vida empresarial, donde el trabajo se mide con indicadores especiales, sin permitir medir en forma clara y provechosa ambas variables al mismo tiempo. Como mínimo se debería medir en forma independiente, para que finalmente se ayude a comprender el cercano lapso que las une. Esto se intensifica por el fenómeno de la globalización, en la que se ha asignado a los países en desarrollo, el papel de proveedores de mano de obra barata y receptores de procesos productivos obsoletos.

En esta perspectiva, es importante conocer mejor, los distintos aspectos de la problemática, con el fin de plantear estrategias de gestión encaminados a lograr cambios necesarios en la administración de la producción de bienes y de servicios en las políticas laborales y sanitarias.

Tradicionalmente se ha sustentado la inversión en seguridad y salud en el trabajo sobre la base de que se trata de una herramienta que, reduciendo los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, mejora la productividad y la rentabilidad de la empresa. El problema ahora radica en que muchos empresarios aún después de décadas de inversión en seguridad y salud en el trabajo, no comprenden los beneficios de esta inversión y hoy que se ven enfrentadas con competidores más eficientes y de mayor tamaño que no están dispuestas a invertir sumas importantes en proyectos que no den un claro valor agregado a la razón de ser de la organización.

La reducción de costos operacionales ha sido planteada como una de las más importantes estrategias de competitividad, pero no una reducción

indiscriminada sino inteligente (Carlzon, 1991) que obedezca a un profundo conocimiento del negocio, del producto y de los costos de la organización y que se aplique en aquellas áreas que no le están aportando ventajas competitivas a la organización. Una de las primeras áreas de la empresa que es sometida a la lupa del evaluador de costos es la administrativa y dentro de esta la de desarrollo humano o la que haga sus veces. De esta forma se llega al programa del Sistema de gestión y Seguridad en el trabajo de la empresa que inevitablemente es sometida a la escrutadora mirada del administrador que se pregunta:

¿Qué beneficios está reportándole a la organización esta inversión? La respuesta no es sencilla. Con frecuencia se recurre a argumentos como la obligatoriedad legal, el bienestar de los trabajadores, la mayor productividad que implica un proceso seguro, menores costos por reclamaciones y demandas, menores conflictos y otros que tienen en común el hecho de que ninguno es empleado en el análisis para la adecuada evaluación de la relación Costo/Beneficio que es importante a la hora de comprender o renovar la inversión en proyectos de cualquier naturaleza.

Todos los argumentos para que existan programas de Sistemas de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo, son válidos, pero la mayoría de ellos deben estar representados por el valor del Beneficio que producen y por ello se debe trabajar en la internalización de estas variables .

Algo que sorprende notablemente es que la mayoría de los expertos en Seguridad y Salud en el Trabajo dedican su tiempo a transmitir y repetir ciertos conocimientos, y como si fuera lo suficiente, a legislar el ambiente de trabajo, sobre la seguridad social, pensiones, salud ocupacional y riesgos ocupacionales.

El problema es más de fondo: se deben buscar fórmulas prácticas que nos permitan determinar, evaluar económicamente la inversión en Salud Ocupacional, que la administración moderna sea más objetiva y se sienta más comprometida con la salud de los trabajadores considerándola en una ventaja competitiva.

Bibliografía

- CARLZON, J. (1991). *El momento de la verdad*. Madrid: Díaz de Santos
- CDC. (2009). Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) . Obtenido de Centers for disease control and prevention: <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101sp.html>.

Datos del autor

José Harvey Jaramillo Miller es Magister en Salud Ocupacional (Univalle), Especialización en Higiene y Seguridad Industrial (Jose Trigo Cuba), Ingeniero Industrial UAO. Es docente de la Facultad de Ingeniería Universidad Autónoma de Occidente (tiempo completo), Universidad Libre de Colombia, Universidad Javeriana, Universidad del Valle, Director Ejecutivo de la Asociación Colombiana de Higiene Ocupacional Capitulo Valle. Actualmente hace parte del Grupo de investigación de Productividad (Unilibre), Grupo de Competitividad y productividad de la (UAO).