

La Administración de la Seguridad

MARIA CLAUDIA PERALTA GOMEZ*

RESUMEN

Este escrito pretende hacer énfasis en la importancia de asumir actitudes frente a la seguridad industrial.

Se llama la atención acerca de la historia, las causas de los accidentes, los altísimos costos y sobre todo en cómo hacer partícipes a los trabajadores de la pequeña empresa en programas que les proporcionan mayor seguridad industrial.

1. INTRODUCCION

El accidente de trabajo es definido como cualquier acontecimiento fortuito que interrumpa o interfiera el proceso ordenado de la actividad del sujeto (no necesariamente implica lesión).

“También es definido como “un acontecimiento no deseado que da como resultado un daño físico, enfermedad ocupacional o lesión a la persona, o un daño físico a la propiedad. Generalmente como consecuencia de actos inseguros o causas ambientales”.

El Código Sustantivo de Trabajo lo define como “todo suceso imprevisto y repentino que provoque una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera y que no haya sido provocada deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Cuando estas circunstancias sobrevienen por causa o como ocasión del trabajo, entonces hay accidentes de trabajo, para efecto de prestaciones legales”.

Básicamente las anteriores definiciones involucran tres aspectos:

- La causa, dada por la circunstancia del trabajo.
- La consecuencia, que involucra perturbaciones en el trabajo, lesiones al trabajador y costos.
- La circunstancia no deseada.

Teniendo esta base, es de importancia destacar que siendo algo no deseado, ocurre con frecuencia

* Psicóloga U. Javeriana
Especialización Psicología Industrial en U. Complut de Madrid
Profesora Psicología Facultad de Administración E.A.N.

en el medio laboral. Especialmente en las pequeñas empresas donde no existen condiciones apropiadas de seguridad, o la conciencia por parte de trabajadores y patrones de la prevención de dichos accidentes.

En este trabajo, realizamos una breve reseña histórica de la evolución que ha tenido en nuestro medio la seguridad industrial.

A continuación ampliaremos las causas más frecuentes, teniendo en cuenta los factores de tipo psicológico y de ambiente de trabajo.

Se verán también los costos que representa para la organización cualquier accidente de trabajo.

Por último se presentará una propuesta de programa para mejorar la seguridad y prevenir accidentes.

Se debe destacar la importancia de la psicología para la comprensión de este fenómeno y los aportes que dá desde los aspectos relacionados con la percepción, la motivación, las necesidades del individuo, las recompensas y la importancia del ambiente que rodea al individuo.

1.1 RESEÑA HISTORICA

Con el surgimiento de la máquina y el uso generalizado de ésta en la constitución de las empresas, comienzan a aumentar los accidentes de trabajo.

Las máquinas carecían de todas las medidas de seguridad: Guardas, medidas de prevención, señales de advertencia, delimitación de zonas peligrosas, etc.

No existía adiestramiento para los trabajadores en cuanto a desempeño de su labor y manejo adecuado de sus elementos de trabajo.

La jornada de trabajo se extendía de 10 a 12 horas con la consiguiente fatiga, sumandose a ésto lo monótono y pesado de los trabajos.

Los trabajadores carecían de toda protección de tipo físico; y desde el punto de vista legal no tenían mayores derechos, siendo las indemnizaciones que recibían por accidentes, factores concedidos por los patrones en escasas oportunidades.

La empresa no contaba con ningún respaldo económico para cualquier eventualidad de este tipo,

llegando incluso a la quiebra en caso de ocurrir algún accidente grave.

Los empleados, en caso de sufrir accidentes y quedar con alguna lesión incapacitante, eran aceptados en la empresa en cargos de menor jerarquía del que ocupaban antes del accidente; esto, en caso de ser empleados con cierta antigüedad en la empresa, de lo contrario la probabilidad de perder el empleo era muy alta.

Por estas razones tenían que acudir a abogados que cobraban altísimos honorarios y quienes tenían que comprobar la culpa de la empresa en el accidente para poder lograr alguna indemnización.

Generalmente el empleador llegaba a comprobar que la culpa del accidente, la tomaba el mismo trabajador, o algún compañero, o que simplemente el empleado habría aceptado los riesgos implícitos en la labor que desempeñaba, por lo cual se eximía de culpa y no respondía ante el trabajador.

En 1915, en Colombia, se aprobó la primera ley de asistencia e indemnización en caso de accidente, aprobada en el aniversario de muerte de su gestor, Rafael Uribe Uribe.

Dicha ley trajo los primeros beneficios, tanto para la empresa, pues podría calcular los costos de un seguro para protección de sus trabajadores, en caso de accidente, y evitarse pleitos demorados y costosos, para el empleado puesto que obtenía atención médica adecuada y se liberaba de los costos por litigios judiciales. Ganaba su salario normal en caso de accidente y si su incapacidad presentaba una lesión permanente, recibiría una compensación en dinero.

Llama la atención el hecho de que esta ley fue aplicada únicamente con siete años de diferencia, en relación con una similar emitida en Estados Unidos en 1908.

“Por más monótono que le parezca el trabajo a alguna persona si le es permitido y es llamado a seguir un ideal, a tener responsabilidad en cuanto a seguridad, a sentirse comprometido en su empresa y en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, no solo se estará dando un gran paso en la prevención de accidentes, sino que se tendrá gente más motivada, más participativa y se alcanzará un clima en la organización”.

Este fue el principio de la protección de los trabajadores en materia de accidentes laborales.

En 1944 el Decreto 2350 y la Ley 6a. del 45 formulan otras reglamentaciones para casos de accidentes y son la antesala de el Instituto de los Seguros Sociales. Hablan de indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La Ley 90 del 46, creó el Instituto de los Seguros Sociales, que tomarían parte en la atención de accidentes y servicios quienes indemnizarán al trabajador en caso de accidente de trabajo.

En 1950 con la redacción del Código Sustantivo de Trabajo, se imponen obligaciones de seguridad y prevención de accidentes. Se crea la primera tabla de enfermedades profesionales. Se habla de indemnizaciones, seguridad e higiene industrial y otorga facultades al Ministerio de Trabajo para vigilancia de estos aspectos.

En 1979 la Resolución 2400 del Ministerio del Trabajo, habla más explícitamente en relación sobre prevención, al establecer normas sobre edificaciones, condiciones de trabajo: Ruido, temperatura, radiaciones, luz, sistemas eléctricos, etc.

Más tarde se dan otras normas acerca de la salud ocupacional, mediante el 614/84 y la Resolución 2013/86 establece la obligatoriedad de los Comités de Higiene y Seguridad Industrial.

Estos Comités deberían existir en todas las empresas.

Los requerimientos legales no crean por sí mismos la necesidad de llevar a cabo programas de prevención, pues es algo que va más allá de lo puramente legal. Es una tendencia a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y a crear una mayor conciencia de la responsabilidad social del empresario.

“Los empleados, en caso de sufrir accidentes y quedar con alguna lesión incapacitante, eran aceptados en la empresa en cargos de menor jerarquía del que ocupaban antes del accidente; esto, en caso de ser empleados con cierta antigüedad en la empresa, de lo contrario la probabilidad de perder el empleo era muy alta”.

1.2 CAUSAS DE LOS ACCIDENTES

En datos obtenidos en el Instituto de los Seguros Sociales se encuentran registrados, para el año de 1982 una tasa de incidencia de accidentes del 5,60.

- Un 59% de incapacidad.
- Un índice de frecuencia de 14.52%.
- La región de mayor accidentalidad, es la de Boyacá, posiblemente por su industria de minería y metalurgia.
- El 3% de los accidentes ocurridos causan la muerte.
- Que la accidentalidad ha tenido una baja en los últimos años en relación a los anteriores años.

Esto lleva a cuestionar cuáles son las principales causas de los accidentes con el fin de prevenirlos cada día más.

Como causas de los accidentes se pueden tomar cinco factores:

a. Situaciones que predisponen al accidente:

- Tendencia al descuido por parte del trabajador.
- Dificultades de percepción.
- Poca precisión de movimientos o torpeza.
- Falta de capacitación en la labor.
- No tomar en cuenta las advertencias.
- Poca experiencia en el trabajo.
- Edad: En los jóvenes en relación con la experiencia, produce más accidentes.

b. Causas físicas o personales:

- Defectos físicos, vista, oído.
- Problemas de salud: Mala alimentación, enfermedades.
- Problemas psicológicos: Timidez, frustraciones que lo distraen de su labor, tensiones.

- Causas personales: Problemas familiares, económicos, responsabilidad en la familia, fatiga.

c. Condiciones inseguras:

- Mantenimiento inadecuado de los equipos.
- Ambiente poco propicio: Ruido, mala iluminación, máquinas difíciles de maniobrar, desorden en el área de trabajo.

d. Actos inseguros:

- Realizar acciones o procedimientos poco adecuados.
- Bromas entre los compañeros que distraen.
- No utilizar el equipo de protección, o utilizarlo inadecuadamente.
- No obedecer a los supervisores.
- Poca atención y descuidos del empleado en lo que está realizando.

Y en general, las empresas con condiciones ambientales o clima negativo, en las cuales se dan despidos masivos, los trabajos son pesados y en condiciones de ruido y suciedad así como cuando existe una gran distancia entre empleados y ejecutivos, se presentan con mayor frecuencia y severidad los accidentes.

1.3 COSTOS DE LOS ACCIDENTES

Los costos que tienen los accidentes hacen reflexionar acerca de la importancia de la prevención. Podríamos resumirlos en:

- Directos: Aparecen claramente en la contabilidad. Son fáciles de detectar e interpretar.
- Indirectos. Son intangibles, no se pueden contabilizar fácilmente pues no aparecen en facturas o controles. Se piensa que llegan a ser 2 ó 3 veces más altos que los costos directos.

Costos Directos:

1. Indemnización a pagar, según incapacidad.
2. Asistencia médica, gastos de hospital, traslados, drogas, etc.

3. Indemnizaciones extralegales que pueda tener la empresa.

Costos Indirectos:

1. Pérdida de tiempo del operario.
2. Tiempo que pierden los compañeros al auxiliar al accidentado y por los comentarios posteriores.
3. Pérdida de tiempo de aquellos que tengan que investigar el accidente.
4. Se pierde el tiempo del supervisor al auxiliar al herido, organizar de nuevo el trabajo, entrenar a un nuevo empleado.
5. Se baja la producción por:
 - Fallas en la máquina afectada.
 - Desperfectos en otras máquinas que pudieran estar cerca, en caso de ocurrir.
 - Bajo rendimiento del trabajador que hace el reemplazo.
 - Bajo rendimiento del trabajador accidentado cuando es reintegrado a su trabajo, por temor a un nuevo evento negativo.
6. Pérdidas económicas:
 - No cumplimiento de pedidos o retrasos en la entrega.
 - Pérdida de clientes.
 - Multas a pagar, investigadores.
7. Actitudes desfavorables de parte de los demás empleados, lo cual bajaría la producción y podría llegar a crear resistencias y problemas.

1.4 COMO HACER SEGURIDAD INDUSTRIAL

En las grandes empresas, se tienen muchas ventajas, en cuanto a la seguridad, pues se dispone de recursos, tiempo para dedicarle a entrenamientos, charlas, capacitación, simulaciones de accidentes, de incendios, etc.

Los equipos son muy seguros, las instalaciones son amplias, las condiciones ambientales son ade-

cuadas. Inclusive, generalmente existe un departamento de seguridad industrial o por lo más alguna persona encargada de mejorar las condiciones.

En las pequeñas empresas la preocupación inmediata es producir, lograr las ventas necesarias y alcanzar el máximo rendimiento pero no por esto se puede descuidar la seguridad, al contrario es mucho más importante por todo lo anteriormente expuesto. Un accidente podría ser fatal para la supervivencia de la empresa y para el ánimo de todos los trabajadores.

Aunque no se cuentan con muchos recursos de tiempo y dinero para dedicar a este problema, se tienen los recursos humanos, que son muy valiosos y a los cuales se les puede comprometer en logros concretos y claros con respecto a las ventajas de la seguridad.

Para un adecuado programa de seguridad es necesario delimitar la responsabilidad de la gerencia de una manera clara. El gerente tendrá que ser el primero en concientizarse de la importancia de la seguridad; deberá tener una actitud positiva hacia esto y por lo tanto enfocar los esfuerzos a un logro real de condiciones más seguras para todos.

Los supervisores son prácticamente los directos responsables de que se cumplan las normas de seguridad. Ellos son los que llaman la atención o recompensan. Son los que conocen a los trabajadores y pueden detectar fallas en las prácticas de seguridad a fin de establecer posibles problemas y lograr corregirlos.

La seguridad se puede utilizar como un factor de motivación puesto que todas las personas tienen necesidad de ser escuchadas, de presentar nuevas ideas, de participar en mejoras en su trabajo y de hacer de su labor algo creativo que les permita la realización.

“En 1950 con la redacción del Código Sustantivo de Trabajo, se imponen obligaciones de seguridad y prevención de accidentes. Se crea la primera tabla de enfermedades profesionales. Se habla de indemnizaciones, seguridad e higiene industrial y otorga facultades al Ministerio de Trabajo para vigilancia de estos aspectos”.

Por más monótono que le parezca el trabajo a alguna persona si le es permitido y es llamado a seguir un ideal, a tener responsabilidad en cuanto a seguridad, a sentirse comprometido en su empresa y en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, no solo se estará dando un gran paso en la prevención de accidentes, sino que se tendrá gente más motivada, más participativa y se alcanzará un clima en la organización.

La administración de la empresa deberá conocer la importancia de factores que influyen en el mejor desempeño del trabajo y concientizarse de que el accidente de trabajo es un error de calidad.

Será necesario establecer:

- Pautas de descanso adecuado.
- Ayudas a los empleados para que disminuyan sus preocupaciones: Consejos jurídicos, préstamos, transporte al trabajo, mejoras en la alimentación, con refrigerios ricos en vitaminas lo que disminuye la fatiga.

En un programa de seguridad se aconseja: La amplia participación de los empleados en los programas.

1.5 COMO HACERLOS PARTICIPAR?

1. Comprender las condiciones de los empleados lo que esperan y desean de la organización.
2. Tratar de recordarles la idea para que acepten las prácticas de seguridad, por medio de la persuasión, utilizando personas de prestigio para ello y con ideas claras.
3. Explicarles muy bien lo que son los comportamientos seguros.
4. Saber que para inculcarles la idea es necesario mostrarles los beneficios que tiene para ellos, y no para la empresa, la mayor seguridad.
5. Conocer las necesidades que tienen los empleados y tratar de satisfacerlas mediante la participación en la seguridad. Las necesidades son básicamente:
 - Alimento y bebida.
 - Sexo y compañía.

- Comodidad.
 - Aceptación social.
 - Deseo de ser superior.
 - Variedad y aventura.
 - Salud.
 - Bienestar para los seres queridos.
 - Seguridad.
6. Comprometerlos para que los mismos trabajadores realicen carteleros o afiches llamando a la mayor seguridad y orden en la empresa.
- Esta publicidad deberá estar asociada con las necesidades de los empleados. Por ejemplo, la aceptación social juega un papel importante en la seguridad, destacando, como todo el grupo realiza una práctica adecuada en el trabajo y esto influye en la aceptación general.
- La publicidad siempre deberá ser positiva de manera que vincule la seguridad con experiencias gratas y divertidas.
7. Influyendo en los líderes naturales de los grupos para que organicen en cada dependencia pequeños comités que puedan rotarse para que por un determinado tiempo analicen las condiciones e informen a las directivas.

8. Estudiar muy bien al grupo al que se la irá a dirigir la campaña, pues la edad, el sexo, el nivel socio-económico, influyen en las necesidades y en la forma de percibir los mensajes.

Los principios psicológicos ayudan a mejorar la campaña:

- El hombre tiende a recordar más lo agradable que lo que le crea sensaciones negativas.
- Se aprende más fácilmente cuando lo que se dice es repetido varias veces.
- Se recuerda con mayor claridad lo que va al principio o al final de una comunicación.
- El estado de ánimo influye en lo que se va a percibir de los mensajes. Son poco favorables los días lunes y viernes.
- Entre mayor respeto y credibilidad tenga la persona que comunique las ideas, tendrá mayor aceptación por parte de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- FAVEEGE, Jean Marie. Psicología de los accidentes de trabajo. Trillas, México. 1975.-
- DENTON, Keith. Seguridad Industrial, Administración y Métodos. McGraw Hill. México. 1982.
- ARENAS, Gerardo. Los riesgos laborales y la salud ocupacional en Colombia. Legis. Bogotá. 1986.

