

Política de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención de seguridad y la salud en el trabajo en las instituciones prestadoras de servicios de salud

Hugo Hernández Palma - Silvana Botero Quintero - Juannys Chiquillo Rodelo

Política de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención de seguridad y la salud en el trabajo en las instituciones prestadoras de servicios de salud*

Occupational health policy for the creation of a culture of occupational safety and health prevention in the institutions providing health services

Recibido: septiembre 03 de 2019 - Evaluado: octubre 22 de 2019 - Aceptado: diciembre 11 de 2019

Hugo Hernández Palma**
Silvana Botero Quintero***
Juannys Chiquillo Rodelo****

Para citar este artículo / To cite this article

Hernández Palma, H., Botero Quintero, S., & Chiquillo Rodelo (2020). Política de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención de seguridad y la salud en el trabajo en las instituciones prestadoras de servicios de salud. *Revista Academia & Derecho*, 11(20), 261-286.

* Artículo inédito. Artículo de Investigación y reflexión, desarrollado en el marco del proyecto de Investigación "Gestión proyecto estratégico para el sector salud para generación de valor de la región caribe", y vinculado a los Grupos de Investigación Organización sostenible de la universidad del Atlántico y, Tamakal de la universidad de la guajira.

** Ingeniero industrial, Universidad Libre, Barranquilla, Colombia. Magister en sistemas gestión, Universidad Autónoma del Caribe, Barranquilla, Colombia, Docente en la facultad de ciencias económicas, Universidad del Atlántico, Barranquilla, Colombia. Correo-e: Hugohernandezp@mail.uniatlantico.edu.co

*** Administradora de empresa, Universidad del Atlántico, Doctora en Ciencia Gerenciales, URBE, Docente en la facultad de ciencias económicas, Universidad del Atlántico, Barranquilla, Colombia. Correo-e: silvanabotero@mail.uniatlantico.edu.co

**** Psicólogo, Universidad Metropolitana, Doctor en ciencias políticas, URBE Facultad Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de la Guajira, Guajira, Colombia, Correo-e: jchiquillo@uniguajira.edu.co

Resumen: Las instituciones prestadoras de servicios de salud deben esforzarse no solo por estructurar una política de salud ocupacional, sino por interiorizar en la mente de sus empleados los objetivos, programas y las prácticas propias de esta política a fin de conformar una cultura de la prevención, entendida como el conjunto de creencias, valores, conocimientos, habilidades y experiencias que conducen a los empleados a la adopción de comportamientos y hábitos dirigidos a reducir los accidentes y las enfermedades laborales. El presente artículo es resultado de una investigación cualitativa a partir de la cual se estudiaron las percepciones de diversos autores en torno al tema de políticas de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención; se describen los hallazgos más relevantes y se analizan los resultados obtenidos mediante un ejercicio reflexivo y crítico. A partir del proceso investigativo realizado se concluye que, a partir de la creación de una cultura de la prevención los empleados pueden trabajar de manera libre, segura, responsable y autónoma, puesto que, al conocer los peligros y los riesgos de su lugar de trabajo pueden reconocer e implementar estrategias para prevenirlos y mitigarlos y que ciertamente Colombia ha tenido importantes avances en esta materia debido a los sistemas regulatorios, los cuales han provocado una importante presencia de normativas, políticas y procesos dentro de las organizaciones los cuales conjunto a una internalización de los trabajadores traerá de una verdadera cultura preventiva.

Palabras Clave: Política de Salud Ocupacional, cultura de la prevención, seguridad y la salud en el trabajo, clima organizacional, creencias compartidas.

Abstract: Institutions providing health services must strive not only to structure an occupational health policy, but to internalize the objectives, programs and practices of this policy in the minds of their employees in order to form a culture of prevention, understood as the set of beliefs, values, knowledge, skills and experiences that lead employees to adopt behaviors and habits aimed at reducing accidents and occupational diseases. This article is the result of a qualitative research from which the perceptions of various authors regarding the topic of occupational health policies for the creation of a culture of prevention were studied; The most relevant findings are described and the results obtained are analyzed through a reflective and critical exercise. From the research process carried out, it is concluded that, from the creation of a culture of prevention, employees can work freely, safely, responsibly and autonomously, since, knowing the dangers and risks of their workplace they can recognize and implement strategies to prevent and mitigate them and that Colombia has had important advances in this matter due to regulatory systems, which have caused an important presence of regulations, policies and processes within organizations, which together with an internalization of workers will bring a true preventive culture.

Keywords: Occupational Health Policy, culture of prevention, safety and health at work, organizational climate, shared beliefs.

Resumo: As instituições que prestam serviços de saúde devem se esforçar não apenas para estruturar uma política de saúde ocupacional, mas para internalizar na mente de

seus funcionários os objetivos, programas e práticas dessa política, a fim de moldar uma cultura de prevenção, entendida como o conjunto de crenças, valores, conhecimentos, habilidades e experiências que levam os funcionários a adotar comportamentos e hábitos voltados à redução de acidentes e doenças ocupacionais. Este artigo é resultado de uma investigação qualitativa a partir da qual foram estudadas as percepções de vários autores sobre o tema das políticas de saúde ocupacional para a criação de uma cultura de prevenção; Os achados mais relevantes são descritos e os resultados obtidos são analisados por meio de um exercício reflexivo e crítico. A partir do processo investigativo, conclui-se que, ao criar uma cultura de prevenção, os funcionários podem trabalhar de forma livre, segura, responsável e autônoma, pois, conhecendo os perigos e riscos de seu local de trabalho Eles podem reconhecer e implementar estratégias para evitá-los e mitigá-los e que a Colômbia certamente teve avanços importantes nesse assunto devido aos sistemas regulatórios, que causaram uma presença significativa de regulamentos, políticas e processos nas organizações, que juntamente com a internalização de os trabalhadores trarão uma verdadeira cultura preventiva.

Palavras-chave: Política de Saúde Ocupacional, cultura de prevenção, segurança e saúde no trabalho, clima organizacional, crenças compartilhadas.

Résumé: Les établissements dispensant des services de santé doivent s'efforcer non seulement de structurer une politique de santé au travail, mais d'internaliser dans l'esprit de leurs salariés les objectifs, programmes et pratiques de cette politique afin de façonner une culture de la prévention, comprise comme l'ensemble des croyances, des valeurs, des connaissances, des compétences et des expériences qui conduisent les employés à adopter des comportements et des habitudes visant à réduire les accidents et les maladies professionnelles. Cet article est le résultat d'une enquête qualitative à partir de laquelle ont été étudiées les perceptions de différents auteurs sur le thème des politiques de santé au travail pour la création d'une culture de la prévention; Les résultats les plus pertinents sont décrits et les résultats obtenus sont analysés au moyen d'un exercice réflexif et critique. D'après le processus d'enquête mené, il est conclu qu'en créant une culture de prévention, les employés peuvent travailler librement, en toute sécurité, de manière responsable et autonome, car, connaissant les dangers et les risques de leur lieu de travail Ils peuvent reconnaître et mettre en œuvre des stratégies pour les prévenir et les atténuer et que la Colombie a certainement réalisé des progrès importants dans ce domaine en raison des systèmes réglementaires, qui ont provoqué une présence importante de réglementations, de politiques et de processus au sein des organisations, ce qui, associé à une internalisation des les travailleurs apporteront une véritable culture préventive.

Mots clés: politique de santé au travail, culture de prévention, sécurité et santé au travail, climat organisationnel, croyances partagées.

SUMARIO: Introducción, Problema de investigación, Metodología, Plan de redacción. Esquema de resolución del problema jurídico, Plan de redacción, 1. Las políticas de salud ocupacional, 2. El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), 3. Desarrollo de Sistemas Socio Técnicos en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, 4. Enfoque y pensamiento sistémico en la creación de la cultura de la prevención SST, 5. Normas que intervienen en la creación de la cultura de la prevención SST, 6. La cultura de la prevención, 7. Condicionamientos de la cultura de la prevención, 8. Herramientas para interiorizar la cultura de la prevención, Resultados de investigación, Conclusiones y Referencias.

Introducción

Para abordar el caso del sector de la salud en Colombia, es necesario comprender que estos se rigen primera instancia bajo los lineamientos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el cual enuncia que estos factores permiten facilitar el estudio del bienestar y salud integral del trabajador de los colaboradores (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004). El sistema de salud colombiano representa uno de los puntos clave para el desarrollo de la sociedad actual, por lo que la calidad de este siempre se direcciona hacia los niveles óptimos (Hernández Palma, 2017)

En este sentido, uno de los factores más importantes en la vida de los seres humanos es el trabajo, pues es donde estos satisfacen sus necesidades básicas y realizan una contribución tanto a su grupo familiar como para la sociedad en general (Ortega, 2017). La seguridad de los trabajadores es hoy en día uno de los elementos más importantes y destacados de las organizaciones en la actualidad, por lo que las empresas cada vez muestran su preocupación en esta temática; enfocándose en los derechos de los trabajadores (Peirò, 1999).

Con independencia de la industria en donde desarrollen sus actividades laborales, los trabajadores están constantemente expuestos a diversos factores de riesgo y a eventos indeseados que pueden afectar de manera irremediable su salud y con ello, su calidad de vida (Muñoz Rojas, Orellano, & Hernández Palma, 2018). En atención a lo anterior, entidades multilaterales como la OIT y la OMS, han impulsado propuestas direccionadas a la protección integral de los trabajadores; de igual modo, diversos Estados, en aras de mantener la salud de su población, estructuran políticas públicas direccionadas a la seguridad y la salud en el trabajo y, así mismo, las empresas privadas, conscientes de que un empleado sano es un empleado productivo, no solo cumplen con la normatividad, sino que han venido implementado completos sistemas de gestión

que les permiten controlar aquellos factores que amenazan con desestabilizar a su personal (Chinchilla Sibaja, 2002).

Así mismo desde Colombia, en la actualidad existe un sistema de políticas y normativas legales encaminadas a la preservación de la seguridad y salud de los trabajadores dentro de su área de trabajo (Rodríguez & Maldonado, 2014).

Estas propuestas, políticas y acciones, si bien están estructuradas de manera adecuada, no tienen la cobertura ni el impacto esperado en la práctica. Los empleados son conscientes de las normas de seguridad pero no las aplican, saben cuáles elementos de protección personal deben utilizar, pero no lo hacen de la manera adecuada o simplemente los omiten; conocen acerca de los factores de riesgo propios de su puesto de trabajo, no obstante, no los interiorizan; todas estas acciones u omisiones trae profundos efectos negativos sobre la seguridad y la salud de los empleados, al tiempo que aumenta costos para las compañías y les resta entera competitividad (Rodríguez & Maldonado, 2014).

La explicación a la anterior problemática es simple: si bien se cuentan con los medios, el conocimiento y los recursos para proteger la integridad física y mental de los empleados, no se cuenta con una cultura de la prevención interiorizada en su mente y adherida a la cultura organizacional de la empresa. De este modo se considera que dentro de las organizaciones es fundamental que exista una cultura encaminada a la prevención, la cual permita la consolidación de un sistema dentro de las empresas donde los trabajadores se hagan partícipes activos de la misma prevención. Diversos estudios evidencian las falencias existentes en el sistema de seguridad y salud en el trabajo de muchas organizaciones colombianas (Hernandez-Palma, Ferreira-Simmonds, & Muñoz-Rojas, 2016).

Tomando en cuenta lo anterior, dentro de las organizaciones del sistema de salud es fundamental la existencia de esta cultura enmarcada en la prevención por los altos niveles de riesgos que se manejan dentro del sector; donde no solo se manipulan sustancias y equipos peligrosos, sino que dentro de estas se maneja la responsabilidad de tratar directamente con la vida de los seres humanos.

Problema de investigación

El problema de investigación del presente artículo se encamina a examinar la importancia de la cultura de la prevención y cómo esta puede ser creada y posicionada de manera sostenible a partir de las políticas de salud ocupacional propias de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS). En el escrito se retoman algunas ideas de autores que han indagado en torno a la cultura de la prevención y, con base en ello, se formula una serie de hipótesis relacionadas con la temática.

Metodología

La presente investigación plantea un enfoque cualitativo, este tipo de enfoque “establece que observadores competentes y cualificados pueden informar con objetividad, claridad y precisión acerca de sus propias observaciones del mundo, así como a las experiencias de los demás” (Rodríguez & García, 1996). Precisamente, en este estudio, se recogen las percepciones de diversos autores en torno al tema de políticas de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención; para, posteriormente, elaborar un escrito reflexivo que recoja estas posturas y permita registrar las observaciones propias de una forma adecuada.

Tomando en cuenta que la metodología utilizada en este estudio fue documental (Morales, 2003); se explica que tomaron varias fuentes bibliográficas como referencia para responder la pregunta planteada sobre el problema de investigación para analizar los aspectos legales sobre las Políticas de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención de seguridad y la salud en el trabajo en las instituciones prestadoras de servicios de salud. Las fuentes fueron seleccionadas de bases de datos como Google Scholar, Redalyc y Scielo.

En la primera parte se expone de manera sucinta el concepto y alcance de las políticas de salud ocupacional, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), Sistemas Sociotécnicos en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y, así mismo, se hace un acercamiento a la noción de “cultura de la prevención”. En la segunda parte se muestran los mayores condicionantes para la cultura de la prevención y, las herramientas para llevar a cabo el proceso de interiorización de esta. En la última parte se establece la relación entre las políticas de salud ocupacional y la cultura de la prevención y se propone una serie de recomendaciones generales para que las compañías pueden emprender el proceso de formación e incorporación de la cultura de la prevención.

Esquema de resolución del problema jurídico

Para poder cumplir con el objetivo propuesto en el presente artículo de investigación se presentan los siguientes puntos claves a desarrollar en el plan de redacción del estudio los cuales se encaminan a las políticas de salud ocupacional, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), desarrollo de Sistemas Socio Técnicos en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, el enfoque y pensamiento sistémico en la creación de la cultura de la prevención SST, normas que interviene en la creación de la cultura de la prevención SST, la cultura de la prevención, condicionamientos de la cultura de la prevención y por último, las herramientas para interiorizar la cultura de la prevención.

Plan de redacción

1. Las políticas de salud ocupacional

Para analizar las políticas de salud ocupacional, es indispensable realizar un análisis de los elementos jurídicos que a lo largo de los años han construido todos los lineamientos que se manejan en la actualidad por medio del reconocimiento de la salud ocupacional desde su complejidad y del trabajador como un ser humano y el centro de las organizaciones (Restrepo, 2013).

Uno de los primeros antecedentes para el desarrollo de las políticas de salud ocupacional en Colombia viene del Convenio No. 155 de 1981 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el cual se aporta que el concepto de salud en el trabajo no se refiere solamente a la ausencia de enfermedades, pues se direcciona a los físicos y mentales por parte de los trabajadores y que afectan y se relacionan directamente con la seguridad e higiene laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

Las políticas de salud ocupacional en Colombia están regidas por la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como es el caso de la Ley 1596 de 1994 la cual dictamina la organización y administración del sistema general de Riesgos laborales siendo uno de los pasos más importantes para dictaminar el desarrollo y la evolución de las políticas de salud ocupacional en Colombia (Congreso de la República, 1994).

El objetivo principal de las políticas de salud ocupacional es, según el Ministerio de Trabajo (2014) orientar el desarrollo del SGSST, el cual ha de estar basado en la mejora continua para la prevención de riesgos vinculados con las condiciones laborales y el lugar de trabajo, así mismo, otro de los objetivos de las políticas de salud ocupacional es asegurar el bienestar físico y mental de todas aquellas personas que se encuentran vinculadas en calidad de empleados.

En este sentido, se aporta que uno de los cambios más representativos a nivel jurisprudencial de la salud ocupacional en Colombia viene de la mano de la cual modifica el sistema de riesgos profesionales, de manera que este fuese más equitativo y justo; cumpliendo con los principios de la legalidad colombiana (Congreso de la República, 2012).

Las políticas de salud ocupacional reafirman la posición de la empresa para controlar las condiciones de trabajo y el entorno donde los empleados realizan sus labores, bajo el esquema de la adecuada planeación, programación y evaluación de los riesgos por medio de programas específicos de medicina de trabajo e higiene

industrial. Ahora bien, para que esta política sea efectiva debe cumplir con cinco aspectos básicos, consignados en el artículo 6 del Ministerio del Trabajo y se exponen a continuación:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del plan la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). (Ministerio del Trabajo, 2014).

El cuarto de estos aspectos, “la difusión”, no debe de referirse, exclusivamente a informar a todos los niveles de la organización acerca de los objetivos y programas de la política de salud ocupacional, sino que esta difusión debería ir acompañada de la sensibilización de las partes de interés, mayormente conocidas con el anglicismo *stakeholders*, de este modo, tanto la dirección, como los colaboradores e incluso los clientes y los proveedores que visitan la empresa creen una cultura de la prevención (Alfonso, 2013).

Del mismo modo, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021 fue adoptado por medio de la resolución 6045 en la que se contemplaron cuatro estrategias principales encaminadas a:

- Fomentar la transversalidad de la gestión de la SG-SST en colaboración de políticas públicas coherentes.
- Fortalecer desde las instituciones públicas la SG-SST.
- Promover la cultura de la SG-SST en el país.
- Optimizar y garantizar el reconocimiento de las prestaciones al trabajador (Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, 2013).

Es importante resaltar que dicha resolución 6045 se contempla el desarrollo de la cultura preventiva dentro de las organizaciones como medio para el logro de las metas planteados dentro del plan nacional de Nacional de Seguridad y Salud

en el Trabajo; siendo este uno de los factores clave para dicho proceso (Ministerio del Trabajo, 2014).

2. El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

En primera instancia se aporta que “la adopción del SG-SST trata de responder a las demandas y presiones de los entes regulatorios, empleadores y trabajadores para garantizar un ambiente de trabajo seguro previniendo los accidentes y reduciendo el número de lesionados” (Riaño, Hoyos, & Valero, 2016, pág. 1) este sistema se enmarca bajo la norma internacional OHSAS18001 y, hace énfasis en seis aspectos fundamentales: Política de seguridad y salud en el trabajo (SST), identificación de peligros, objetivos y programas SST, control operacional, medición del desempeño en la aplicación de políticas y programas e investigación de accidentes.

Así mismo, se cita el artículo primero de la Ley 1562 del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia la cual establece que esta es un conjunto de entes públicos y privados, normativas y procesos lo cuales se destinan a la prevención, protección y atención de los colaboradores de las enfermedades que se desarrollan en el área de trabajo; así mismo se dispone que: “Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales” (Congreso de la República, 2012, pág. 1).

Ahora bien, para que el SG-SST se lleve a cabo de la manera efectiva, es indispensable contar con el compromiso total por parte de la empresa, la cual debe hacer una correcta y estratégica asignación de las funciones y responsabilidades a sus colaboradores, para que la incorporación y mantenimiento del SG-SST sea llevado a cabo de manera sostenible y, así mismo, pueda mejorarse de manera continua (Grimaldi, 2011). Se considera entonces que uno de los elementos fundamentales para sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es el proceso de identificación de los riesgos como proceso fundamental.

De este modo para Santos el término riesgo, utilizado en ámbitos de la vida muy diversos, connota siempre la existencia de un daño, futuro e hipotético, es decir, cuya producción no está completamente determinada por los acontecimientos o condiciones causales que somos capaces de identificar y caracterizar, tales condiciones, sea el daño del tipo que sea, son siempre de dos grandes clases: personales y ambientales (Santos, 2018).

Entre las primeras, se podría citar, a título de ejemplo, las características, la condición física, el estado de salud, el nivel de atención, el grado de conocimiento

y destreza. Las ambientales abarcan el amplio campo de las condiciones de trabajo, tanto materiales como organizativas. De este modo, eliminar un riesgo exige, por tanto, ir más allá de la corrección de las deficiencias preventivas detectadas: implica, pura y simplemente, suprimir la posibilidad de ocurrencia del daño (Ministerio de Trabajo, 2014).

En general, los riesgos se identifican aludiendo al daño al que se refieren (por ejemplo, riesgo de caída a distinto nivel, riesgo de contacto eléctrico) o a la exposición que se considera causante del daño (riesgo higiénico por exposición a ruido, riesgo asociado a la manipulación manual de cargas). Bajo este contexto, se considera el riesgo como la magnitud del daño que un conjunto de factores de riesgo producirá en un período de tiempo dado (Mora, 2017).

Para Hernández, los riesgos, se definen como el efecto supuesto de un peligro no controlado, apreciado en términos de probabilidad de que sucederá, la severidad máxima de cualquier lesión o daño, la sensibilidad del público a tal incidencia. Por otro lado, Ramírez (2012) define el enfoque de riesgo como un método que se emplea para medir la necesidad de atención, por parte de grupos específicos (Hernández, 2012).

En este orden de ideas, se define el factor de riesgo como una característica, condición o circunstancia detectable en un individuo o grupo de personas y el ambiente, que se asocia con una probabilidad incrementada de desarrollar o experimentar una enfermedad o desviación de la salud. Deben tenerse en cuenta algunas condiciones o requerimientos mínimos necesarios que deben cumplirse para establecer una probable relación de causalidad entre el llamado FR y el daño provocado (Muchinsky, 2013).

Volviendo al SG-SST, se aporta que este se vuelve una técnica indispensable en las entidades del sector salud, específicamente en las IPS, puesto que, en estas entidades convergen diversos peligros y factores de riesgo de tipo biológico, químico, físico, ergonómico, y psicosocial, que, de no ser intervenidos de la manera adecuada, no solo se amenaza contra el bienestar integral de los empleados, sino, contra la seguridad y la salud de los usuarios de los servicios (pacientes y acompañantes) (Ministerio del Trabajo, 2014).

El control de la seguridad y la salud en los empleados de las IPS se enmarca en una situación compleja, puesto que, en ocasiones no se le brinda suficiente atención a cómo se están llevando los procesos, políticas y programas de SST y no se mide de manera objetiva, si estos están cumpliendo con los indicadores mínimos que permitan a la IPS constatar la efectividad de dichos procesos. De modo que “esta situación refleja una paradoja, ya que mientras la comunidad acude a los centros asistenciales en busca de salud, los trabajadores de esas instituciones se ven

expuestos” (Galindez, 2007, pág. 1). “Las organizaciones del sector salud requieren de un sistema dinámico para sobreponer las diversas restricciones de procesos que se dan en estas para la consecución de los objetivos estratégicos” (Palma, Movilla, & Torres, 2020).

Por fortuna esta situación tiende a desaparecer a partir del decreto 1072 del 2015, en el cual se obliga a todas las compañías, independientemente de su actividad productiva a que incorporen dentro de sus procesos administrativos, un SG-SST; este sistema les permita preservar y promover la salud de los trabajadores, pero así mismo, sugiere que la entidad disponga de recursos económicos, financieros, tecnológicos, técnicos y del capital humano idóneo para que la implementación del mismo sea desarrollada completamente (Ministerio del Trabajo, 2015).

Antes de incorporar un SG-SST la IPS debe hacer una evaluación inicial de la seguridad y la salud en el trabajo, la cual tiene el objetivo de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer un plan de trabajo, el cual, generalmente es anual. Luego de efectuar la evaluación inicial, la IPS debe iniciar el proceso de incorporación y puesta en marcha del SG-SST se divide en 6 fases: definición de políticas, planificación, implementación, verificación, revisión por parte de la dirección y auditoría, los cuales se detallan en la figura N° 1.

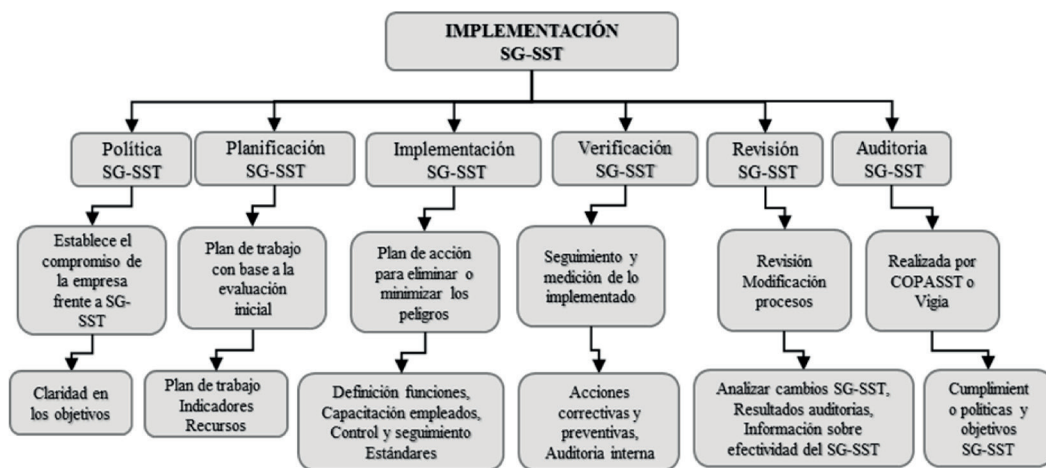


Figura 1. Implementación SG-SS

Luego del desarrollo de las etapas descritas y, la obtener los resultados de la auditoria, la empresa puede hacer las modificaciones pertinentes en sus planes de trabajo SG-SST, de este modo se pueda garantizar que los programas de seguridad y salud en el trabajo sean mejorados de manera continua.

3. Desarrollo de Sistemas Socio Técnicos en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo

En la actualidad las IPS deben estructurar sus políticas y objetivos con base en los cambios que se presenta a nivel social y, así mismo, a partir de los valores individuales propios de sus partes de interés, enfatizando en su activo más importante: sus colaboradores. Este proceso se conoce con el nombre de sistema sociotécnico, el cual permite a las organizaciones identificar los factores que pueden favorecer la generación, la transferencia y la integración del conocimiento organizativo, acción que repercute de manera positiva en la eficiencia y efectividad de su gestión empresarial (De la Roca, 2016).

En este sentido, se aporta que el sistema socio-técnico, permite un cambio en la mentalidad de los colaboradores, los cuales pasan de cumplir únicamente con sus funciones, para centrarse en la mejora continua, la reducción de costos y el incremento de la productividad” (pág. 80), esto se logra, a partir de que el enfoque socio- técnico se centra en las necesidad psicológicas y sociales de los seres humanos articulándolas con las metas organizacionales, es decir, los objetivos de la empresa se cumplen en consonancia con las expectativas de sus partes de interés y, garantizando la calidad de vida de las personas en el trabajo (Manrique, 2013). De este modo se manifiesta que las organizaciones dentro de un enfoque de sistema socio técnico están constituidas de tres subsistemas o elementos principales (Manrique, 2013):

Sistemas Socio Técnicos		
Sistema técnico o de áreas, que involucra el flujo de trabajo, la tecnología y las actividades.	Sistema gerencial o administrativo, que involucra la estructura organizacional, las políticas, los procedimientos y las normas, el sistema de incentivos y de sanciones, la toma de decisiones, etc.	Sistema Social, que involucra la cultura organizacional, con los valores, las normas y la satisfacción de las necesidades personales, tales como el nivel motivacional de los colaboradores y sus actitudes individuales.

Figura 2. *Sistemas Socio Técnicos*

Cuando estos subsistemas o elementos se integran y son tomados en cuenta para formular y poner en marcha el SG-SST, se obtienen beneficios tal y como el mejoramiento del clima organizacional, el empoderamiento, la motivación laboral, la autorregulación de los grupos de trabajo, entre otros aspectos que, se verán reflejados en la reducción de los tiempos, la flexibilidad horaria, el aumento de la productividad y por tanto de la competitividad. Lo anterior, de igual manera, puede repercutir en el aumento de la calidad de los servicios de salud y, así mismo, en la satisfacción del cliente externo, pues si los empleados se sienten motivados y protegidos por la IPS, efectuarán sus funciones de una mejor manera, situación que podrá evidenciar por los usuarios del servicio.

Ahora bien, el desarrollo del área de seguridad y salud en el trabajo de una IPS que encamina su gestión al sistema socio técnico, sugiere la participación de los colaboradores, la integración de los aspectos sociales, ambientales, culturales y, de igual manera, el compromiso de la dirección, la cual debe centrarse en ejecutar el SG-SST, teniendo como base las necesidades y opiniones de su capital humano. A partir de este proceso, no solo se puede garantizar la efectividad en los programas de SST, sino la creación de una cultura de la prevención en SST.

4. Enfoque y pensamiento sistémico en la creación de la cultura de la prevención SST

En primera instancia, se considera que “El pensamiento sistémico está asociado con una estructura que permite, a través de bucles de retroalimentación, una transformación constante” (O’Connor, 2009, pág. 4), por tanto, si una de las partes del sistema cambia, todo el sistema en conjunto cambiará, por ejemplo, si la una IPS interioriza un programa de SST que no se corresponda con las necesidades de los colaboradores, se podrán producir accidentes laborales, los cuales ralentizarán la prestación del servicio, y, así mismo, afectará la credibilidad de la IPS a los ojos de sus clientes internos y externos. En el ejemplo anterior pude evidenciarse, como solo una acción inadecuada basta para alterar todo un sistema.

El enfoque sistémico puede ser utilizado por la organización, para estructurar sus estrategias en SST y direccionarlas como medio para el mejoramiento en los niveles de desempeño organizacional, este enfoque “genera una forma de repensar las actividades de diseño de procesos de producción o servicios encaminadas al mejoramiento continuo” (Herrera & Becerra, 2013, pág. 2); los cuales deben estar direccionados al bienestar integral del talento humano, pues como se mostró en el ejemplo anterior, lo que afecte una parte del sistema se ve reflejado en todo el sistema y, los colaboradores, son las partes integrativas más importantes de los procesos de las compañías.

5. Normas que intervienen en la creación de la cultura de la prevención SST

Existe una amplia gama normativa en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, dentro de estas normas se encuentra las OHSAS 18001, la ISO 45001, la ISO y la 31000, la cuales serán descritas a continuación:

- OSHAS 18001: Esta norma específica los requisitos necesarios para la implementación, seguimiento y evaluación del SG-SST, permitiendo a las empresas formular políticas y objetivos, teniendo como base los requisitos legales y, la información real y actualizada acerca de los riesgos que la empresa identifica en los lugares de trabajo. Esta norma puede aplicarse a todos los tipos de empresas y el éxito de su incorporación depende el nivel de compromiso tanto de la dirección como de los colaboradores, independiente de su cargo o función. El objetivo general de la norma OSHAS 18001 es promover las buenas prácticas SST.
- La ISO 45001: Esta norma hace referencia al “Sistema de Gestión de Alto Nivel”, esta acoge los postulados de las OSHAS 18001, sin embargo, tiene unos cambios significativos con relación a la comunicación, la dirección estratégica y la documentación del SG-SST. En la comunicación la empresa desarrolla mecanismos para que sus empleados puedan hacer sugerencias sobre la mejora del SG-SST; en la gestión estratégica, la empresa se centra en entender su contexto para identificar y aprovechar las oportunidades en beneficio de SST, así mismo, “para asegurar el éxito del sistema, se asigna responsabilidades específicas para que empleados en posiciones de liderazgo promuevan la gestión de SST dentro de la empresa” (De la Roca, 2016, pág. 32). En la documentación, la empresa hace uso de las TIC, por tanto, no se trata de documentos y registros como en la norma OSHAS 18001, sino, en la información documentada.
- ISO 31000: Esta es una herramienta para evaluar la gestión de riesgos, que “establece un conjunto de principios que se deben satisfacer para que la gestión del riesgo sea eficaz” (Serra, 2011, pág. 11), esta norma recomienda a las empresas que incorporen un marco de trabajo con la finalidad de integrar el proceso de gestión del riesgo en los procesos de gestión.
- La norma ISO 31000 permite mejorar la eficacia operativa y la gestión en las organizaciones, generar confianza en los clientes tanto externos como internos, además, mejorar el desempeño del SG-SST.

Si las anteriores normas son interiorizadas por las IPS y aplicadas a su sistema de SST, es menos complejo que se cree una cultura de la prevención,

puesto que tanto los objetivos como las políticas SST, podrán ser más claras para las partes de interés, lo que contribuye, a la formación de creencias y de hábitos preventivos.

6. La cultura de la prevención

Se considera que “el sector empresarial reconoce que el cumplimiento de las disposiciones legales no es garantía suficiente para prevenir los eventos indeseados” de (Herrera P. , 2009, pág. 48) y como ya se mencionó, el hecho de que la empresa tenga políticas de seguridad y salud en el trabajo tampoco asegura que los empleados estén a salvo. Aquí toma protagonismo un concepto poco conocido a nivel empresarial, la cultura empresarial, la cual “Es el conjunto de creencias, valores, conocimientos, habilidades y experiencias, que conducen a la adopción de decisiones, comportamientos y hábitos, individuales y colectivos, dirigidos a evitar y reducir riesgos” (Dueñas, 2014, pág. 5).

La cultura preventiva, puede ser considerado, en el ámbito organizacional, un término que toma alta importancia entre los altos cargos directivos y de talento humano, ya que este se traduce en la resolución de las diferentes problemáticas relacionadas a la seguridad, salud y bienestar de los colaboradores en el área de trabajo (Hernández, Monterrosa, & Muñoz, 2017).

Del mismo modo, se destaca que no se puede dar una única definición de cultura preventiva, pues esta viene determinada por una serie de actitudes y creencias que toman los miembros de la organización y sociedad en lo relacionado a los accidentes, la salud, los riesgos, enfermedades y medidas de prevención (Martínez M., 2017).

Desde el punto de vista histórico, se puede decir que la cultura preventiva tiene sus inicios en la década de los años 80, cuando en la ciudad europea de Chernóbil ocurre un accidente nuclear el cual dejó una gran huella sobre la comunidad internacional, despertando así la preocupación de contar con medios para evitar que hechos como ese volviesen a ocurrir. Con el tiempo esta denominación se amplía al conjunto de riesgos y adopta una dimensión más globalizada (Ramírez, 2012).

En este mismo sentido, en la cultura preventiva existen dos elementos básicos los cuales son la Dirección y la Educación Preventiva. Según este mismo autor, cuando existe un correcto empleo de estos dos elementos la cultura preventiva tendrá un éxito real sobre el entorno donde se está trabajando (Martínez M. , 2017). Del mismo modo propone cinco niveles por los cuales está compuesta la cultura preventiva:

- Nivel Patológico: En este nivel se encuentran agrupadas todas aquellas organizaciones que no tienen un interés real sobre la seguridad del personal, ya que actúan sólo en caso de riesgo a ser sancionadas como resultado de una inspección de la entidad responsable de sancionar.
- Nivel Reactivo: En este nivel se encuentran situadas aquellas organizaciones que se solo preocupan por la seguridad del personal cuando sucede algún acontecimiento. Si ocurre el accidente o se ha materializado el riesgo.
- Nivel Formalista: En este nivel se pueden clasificar a todas aquellas organizaciones que trabajan con un sistema de gestión y que se preocupan por cumplir las reglas establecidas. Dan uso de sistemas que generan datos relacionados con el desarrollo de los programas de seguridad y salud, los cuales modifican procesos y realizan auditorías de seguridad y salud de forma ocasional.
- Nivel Proactivo: Nivel en el que las empresas mejoran continuamente para prevenir los accidentes antes de que ocurran. Los trabajadores están involucrados y comprometidos por la seguridad y salud, los líderes se ocupan en ella.
- Nivel Generativo: Este nivel está conformado por las organizaciones donde la seguridad es parte de su sello al momento de desarrollar sus actividades. Trabajan bajo altos estándares de seguridad y prevención, aquí los errores y fallos son sinónimo de experiencia utilizada para mejorar. La salud y seguridad de los colaboradores cobra gran valor de manera que se enfocan en la prevención de los riesgos.

La cultura de la prevención sólo puede darse como el resultado de un proceso de aprendizaje y, este proceso, supone que la IPS promocióne prácticas de integración de valores como la salud y las actividades preventivas, bajo la premisa de que un trabajo está bien hecho solo si se realiza de manera segura. Aquí entra a jugar la disposición de la IPS por crear y mantener una cultura, la cual debe ser reforzada de manera constante, a partir de la participación de todos y cada uno de los colaboradores, independientemente de su cargo o funciones (Fernández, 2013).

Martínez, Montenegro & Carvache por su parte, consideran que el componente formativo es una de las más importantes herramientas para poder crear una cultura enfocada a la prevención, la cual se apoye en el plan organizacional para la gestión de los riesgos laborales (Martínez, Montenegro, & Carvache, 2018). Las organizaciones deben ser conscientes de la importancia de la educación, capacitación y formación de sus colaboradores y del reforzamiento de su clima organizacional para crear

una cultura enfocada en la prevención que traiga efectos altamente positivos en la productividad organizacional.

7. Condicionamientos de la cultura de la prevención

Dar génesis a una cultura de la prevención no es una tarea sencilla, menos para las compañías contemporáneas, las cuales están, por lo general enfocadas en sostener una cultura organizacional general que “les permita mejorar sus procesos internos para hacer frente a su competencia” (Santana, 2012, pág. 1). Crear una cultura de la prevención, requiere de esfuerzo por parte de la IPS, la cual debe, además, combatir sus propios condicionamientos basados en creencias y los condicionamientos de los colaboradores, los cuales se manifiestan en dudas y temores.

Los condicionamientos propios de la IPS pueden reducirse a dos aspectos centrales: la inversión económica y el desperdicio de tiempo. Algunas compañías temen en invertir en procesos de talento humano nuevos ignorando que la inversión en talento humano permite mejorar el clima organizacional, aumentar la competitividad y generar compromiso y liderazgo en los colaboradores (Cristacho, 2015).

La cultura de la prevención no es un proceso costoso, en términos económicos, pero si es un proceso que requiere tiempo y aquí aparece el segundo condicionamiento de las IPS, invertir tiempo de la jornada laboral a sabiendas que ese mismo tiempo puede ser usado en producir. Quizás este último sea el condicionante más relevante, que impida que la IPS tome la decisión de emprender el camino de creación y mantenimiento de la cultura de la prevención; no obstante, es preciso que los directivos entiendan que, al invertir este tiempo se podrían estar disminuyendo las posibilidades de ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, lo que a su vez repercute de manera positiva en la disminución de las tasas de rotación y ausentismo laboral. En relación con los condicionantes de los empleados se manifiesta que “Las actitudes de los individuos frente a los cambios organizacionales son consideradas como las grandes responsables de la resistencia ante el cambio y estas resistencias, a su vez, responsables, de los fracasos de estos procesos” , (Ros, 2004, pág. 9); así pues, el mayor, condicionante para adoptar la cultura de la prevención es la resistencia al cambio.

Algunos empleados están inmersos en una “zona de confort”, en la cual se acostumbran a un mismo horario, actividades, procesos e incluso, a unos mismos compañeros, creen que simplemente todo está bien; por tanto, cuando la IPS les presenta la idea de modificar algunos esquemas de control del riesgo, basados en la apropiación y la participación activa de todos los empleados estos pueden estar

faltos de interés, resistirse a esa modificación o simplemente manifestar de forma abierta un sentimiento de invulnerabilidad.

8. Herramientas para interiorizar la cultura de la prevención

Las herramientas que la IPS necesita para sensibilizar a sus colaboradores con relación a la importancia de la cultura de la prevención se presentan a continuación en la figura N° 2.

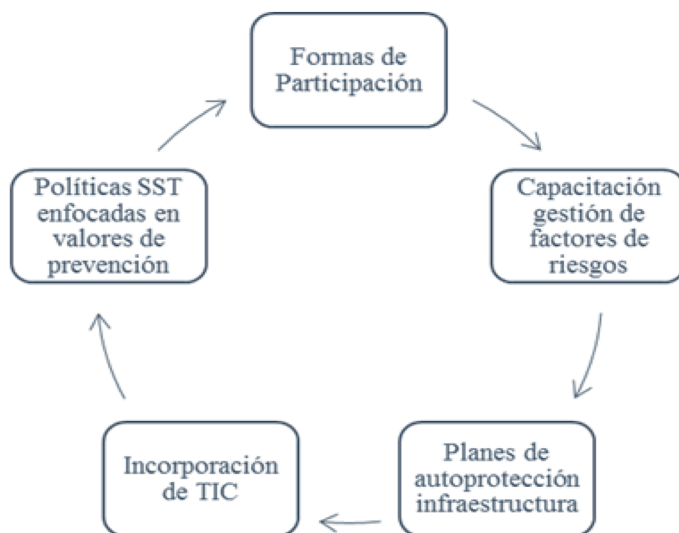


Figura 3. Herramientas incorporación cultura de la prevención

Las formas de participación se dividen en: participación como motivación y participación como reconocimiento; la primera hace referencia “a que la mayoría de los trabajadores tienen conocimientos tanto de los problemas como de las soluciones en su labor. Por consiguiente, la forma correcta de participación produce tanto motivación como conocimientos valiosos para el éxito de la empresa” (Escat, 2007, pág. 1); la segunda, explica la autora, resulta atractiva para la necesidad de afiliación y aceptación, en esta el colaborador por el mero hecho de ayudar y de participar se siente importante para la organización y empoderado.

Para capacitar a los empleados en la gestión de factores de riesgo “se deben tener como base los manuales de seguridad, en los que se debe describir las normas y los procedimientos correctos del trabajo mediante la identificación de oficios, equipos interdisciplinarios, procedimientos, riesgos y elementos de protección personal” (Rodríguez & Maldonado, 2014, pág. 6).

En relación con los planes de autoprotección de infraestructura, este es el proceso de mejorar la seguridad de las locaciones, para que el empleado se sienta más confiado al realizar las distintas actividades propias de su labor. La IPS, de igual modo, puede incorporar TIC en los procesos de creación de cultura de la prevención, por ejemplo, en su página web puede presentar tips para la prevención y la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo (Barrionuevo-Grijalva, 2019). Finalmente, con relación a las políticas SST enfocadas en valores de prevención, la empresa debe estructurar políticas claras basadas en un enfoque axiológico, de este modo se introduzcan en la mente del personal (Alarcón, 2017).

Resultados de investigación

De manera evidente, hay una relación directa entre las políticas de salud ocupacional y la creación de la cultura de la prevención en las organizaciones. Si una compañía se enfoca en desarrollar políticas pensadas en la participación de los colaboradores y en modificar las prácticas de prevención y promoción en el marco de la seguridad y la salud en el trabajo y, además, formula estrategias para interiorizar estas prácticas en la mente de los colaborador, puede generar valores, experiencias, hábitos, costumbres y creencias compartidas, que influirán en el comportamiento de los colaboradores con relación a la actitud que tomen en frente de los factores de riesgo laborales.

Lo importante es que estas políticas SST estén integradas a un SG-SST, el cual, a su vez, debe basarse en normas como la OSHAS 180001, La ISO 45001 y la ISO 31000, estándares que tienen como objetivo de perfilar los procesos y objetivos de un sistema direccionado a salvaguardar el bienestar físico y psicosociales de los empleados (Velasco, Mera, & Arias, 2018). De igual modo, la empresa debe tener interiorizado un sistema de gestión por procesos, en donde reconozca que, si una sola parte del sistema falla, esta afectará de manera profunda a todo el sistema (Puche-Carrascal, Arza-Castilla, & Hoyos-Pontón, 2019); tomando en cuenta esta premisa la empresa podrá formular políticas de SST que impidan que las partes más importantes del sistema, que son los colaboradores, fallen de manera involuntaria a causa de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral y que, incentive la creación de una cultura SST (Rui, Xiao-yu, & Peng, 2017), que ayude a prevenir la ocurrencia de los siniestros.

Es claro, que existen diversos condicionantes que impiden que dentro de la empresa se cree una cultura de la prevención, pero quizás, el mayor condicionante es ideológico: por un lado, la empresa puede llegar a pensar que malgastará el tiempo en procesos que pueden ser o no efectivos y preferir no apostar por la cultura de la

prevención y, por otro lado los empleados, generalmente los más antiguos, pueden ser resistentes al cambio, ya que se acostumbran a modos de trabajo que consideran buenos, y piensan que podría alterarse esa “estabilidad” a partir de la incorporación de nuevas prácticas (Subirats-Cid, y otros, 2018).

Lo importante es que las empresas identifiquen el valor que tiene la cultura de la prevención en el trabajo y, con ello, puedan crear conciencia entre sus empleados y que estos adopten nuevas conductas y una actitud responsable y de respeto por la protección de la vida. Se considera que “la cultura de la prevención implica, una actitud colectiva que solo puede construirse mediante un largo proceso, donde cada ser humano, sea capaz de cambiar situaciones amenazantes” la (Sura, 2016, pág. 1).

De este modo, existen esfuerzos institucionales para lograr estos ambientes sanos dentro de las empresas donde se puede destacar la existencia de las administradoras de riesgos laboral (ARL) la cuales son “entidades que tienen como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que puedan ocurrir en el trabajo que desarrollan” (Ministerio de Trabajo, 2014). Dentro de las recomendaciones generales para que las compañías pueden emprender el proceso de formación e incorporación de la cultura de la prevención, se encuentran las siguientes:

- **Comunicación abierta:** para la empresa es importante difundir las prácticas de Seguridad y salud en el trabajo (SST), pero, así mismo, escuchar las percepciones, opiniones y recomendaciones de sus colaboradores con relación a las mismas, por tanto, la comunicación entre las partes debe ser abierta y constante.
- **Aceptar la diversidad:** las empresas están compuestas por personas cuyas personalidades, habilidades, expectativas e intereses son distintos, pero, precisamente en la diversidad está la posibilidad de configurar una cultura de la prevención efectiva. La empresa no puede pretender generar una cultura de valores compartidos desconociendo los rasgos diferenciales de su fuerza laboral, porque esto impedirá un consenso con relación a si interiorizar o no las prácticas de SST.
- **Mantener una identidad propia:** los colaboradores deben sentirse identificados con los valores y principios de la empresa, de este modo, generen sentido de pertenencia y se empoderen en el desarrollo de las prácticas de prevención y promoción de la SST.

Conclusiones

Las políticas de salud ocupacional son fundamentales para la estructuración de objetivos y programas precisos direccionados a formar una cultura de la prevención, la cual es un factor clave para el desempeño efectivo de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, puesto que permite, por un lado, que el SGSST de la empresa sea sólido y esté definido por procedimientos y reglas flexibles, adaptables e interiorizadas por los empleados y, por otro lado, favorece la formación de nuevos comportamientos y hábitos en prevención y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo por parte del personal.

La cultura de la prevención, de igual modo, incentiva la creación de lugares de trabajo favorables que se correspondan con los intereses y necesidades particulares y colectivos, lo que da pie al desarrollo y manteniendo de un clima organizacional afable. Se reconoce que a partir de la creación de una cultura de la prevención los empleados pueden trabajar de manera libre, segura, autónoma y responsable, porque son conocedores de los peligros y los riesgos de su lugar de trabajo y, así mismo, saben cómo mitigarlos y evitarlos.

Para las organizaciones del sector salud de Colombia es fundamental seguir trabajando en la creación de una verdadera cultura de prevención dentro de estas asegurando la calidad de los procesos y consolidando los sistemas de gestión de riesgos laborales de estas organizaciones. que la cultura preventiva es sumamente importante para el desarrollo de cualquier organización. De modo que cada vez más las organizaciones enfocan sus intereses brindar un ambiente seguro y de prevención para sus trabajadores.

En este sentido, se destaca que al momento de hablar de la cultura preventiva en las organizaciones es sumamente importante lograr reconocer los diferentes elementos que la componen, de manera que esta pueda trabajar en de lograr una verdadera cultura preventiva para combatir los riesgos en el área de trabajo.

Para lograr brindar ese ambiente de calidad hacia los que asisten al sector salud es primordial que quienes hacen vida laboral dentro de esta área cuenten con las condiciones óptimas para llevar a cabo sus labores de la forma más adecuada dentro de un ambiente seguro.

En esta consecución de párrafos, se reconoce que para lograr esto es necesario que se busquen disminuir los diversos elementos que puede afectar su calidad de vida, dentro y fuera del trabajo.

Referencias

- Alarcón, J. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Academia & Derecho*, 155-175.
- Alfonso, M. (2013). Empresas y Derechos Humanos: Una Responsabilidad en Construcción. *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*.
- Barrionuevo-Grijalva, C. (2019). *Plan de Autoprotección del Instituto Tecnológico Superior Sucre*. Sincelejo: Instituto Tecnológico Superior Sucre. Obtenido de <https://reunir.unir.net/handle/123456789/8243>
- Chinchilla Sibaja, R. (2002). *Salud y seguridad en el trabajo* (1 ed.). San José, Costa Rica: Editorial Euned.
- Congreso de la Republica. (1994). *Ley 1592*. Bogota. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>
- Congreso de la Republica. (2012). Ley 1562. *Biblioteca Digital, RIDE*.
- Cristacho, F. (2015). *4 razones para invertir en su talento humano*. Obtenido de <http://www.acsendo.com/es/blog/4-razones-para-invertir-en-su-talento-humano/>
- De la Roca, L. (2016). *ISO 45001 y Sistema de Gestion de Alto Nivel*.
- Desarrollo de Sistemas Socio Tecnicos en el area de Seguridad y Salud en el Trabajo de una empresa de servicios*. (2013). Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5517/MANRIQUE_VALENZUELA_KATY_DESARROLLO_SERVICIOS.pdf?sequence=1
- Dueñas, C. &. (2014). *La cultura de prevencion y resiliencia social en la gestion del riesgo de desastres*. Obtenido de <http://190.104.117.163/2014/septiembre/proteccion/contenido/ponencias/Elena%20Puertas%20Lopez/Cultura%20de%20prevencion%20y%20resiliencia.pdf>
- Escat, M. (2007). La participacion de los trabajadores en la empresa. *Arearh*.
- Fernandez, R. (2013). *Cultura de la prevencion en centros docentes universitarios*. Obtenido de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3408/b1575649x%20.pdf;jsessionid=FDC7781DF0D3784B76E0CDF8D740FFB6?sequence=1>
- Galindez, L. (2007). Riesgos Laborales de los Trabajadores de la Salud . *Salud de los Trabajadores*, 67-69.
- Grimaldi, J. y. (2011). *La seguridad industrial, su administración*. Ciudad de México.: Editorial Alfaomega.
- Hénandez, A. (2012). *Seguridad e Higiene Industrial*. Ciudad de México: Limusa.
- Hernández Palma, H. (2017). Sistemas de gestión integrados en el sector salud para la optimización de la calidad en el departamento del atlántico. *Revista Dictamen*

- Libre*(20), 99-106. Obtenido de file:///C:/Users/HOME/Downloads/Dialnet-Sistem asDeGestionIntegradosEnElSectorSaludParaLaOp-6154116.pdf
- Hernández, H., Monterrosa, A., & Muñoz, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*.
- Hernández, H., Monterrosa, F., & Muñoz, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*.
- Hernandez-Palma, H., Ferreira-Simmonds, J., & Muñoz-Rojas, D. (2016). Miembros del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo en el contexto empresaria-universitario. *Revista Juridicas CUC*, 16(1), 91-108. Obtenido de file:///C:/Users/HOME/Downloads/Dialnet-MiembrosDelComiteParitarioDeSeguridadYSaludEn ElTra-5759637.pdf
- Herrera, M., & Becerra, M. (2013). *Salud y Seguridad en el Trabajo: una vision sisteimca del entorno*. Seguridad y Salud Ocupacionales.
- Herrera, P. (2009). *Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Servicios*. Mcgraw-hill.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2004). Retrieved from *Estrés*.
- Manrique, K. (2013). *Desarrollode Sistemas Socio Tecnicos en el area de Seguridad y Salud en el Trabajo de una empresa de servicios*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5517/MANRIQUE_VALENZUELA_KATY_DESARROLLO_SERVICIOS.pdf?sequence=1
- Martínez, M. (2017). *La Cultura Preventiva. Artículos*.
- Martínez, N., Montenegro, J., & Carvache, K. (2018). Riesgo laboral en docentes de instituciones de educación superior, análisis de la aplicación de plan de prevención. *Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 2(3), 666-679. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6732825>
- Ministerio de Trabajo. (2014). *Cartilla de riesgos laborales para trabajadores*. Bogotá.
- Ministerio del Trabajo. (2014). Ley 1443. Obtenido de www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc.../2095-decreto1443sgsss.html
- Ministerio del Trabajo. (2014). Resolución 6045. *Diario Oficial*, 3.
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072*. Bogota.
- Mora, L. P. (2017). *Análisis de la gestión del riesgo psicosocial y riesgo laboral, en empresas públicas de generación, comercialización y distribución de energía eléctrica en Ecuador*. Universidad de Extremadura.
- Morales, O. (2003). *Fundamentos de la investigación documental y la monografía. Manual para la elaboración y presentación de la monografía*. Mérida: Universidad de Los Andes.

- Muchinsky, P. (2013). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Ciudad de México: Thomson Editores.
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Revista Psicogente*, 40, 532-544. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>
- O'Connor, J. &. (2009). *Introduccion al pensamiento sistemico* . Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio No.115*.
- Ortega, J. R. (2017). *Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones* . Academia & Derecho.
- Palma, H., Movilla, J., & Torres, J. (2020). La Teoría de restricciones para los procesos de gestión y control en las IPS del Caribe Colombiano. *Revista Investigación e Innovación en Ingenierías*, 8(1), 54-68. doi:<https://doi.org/10.17081/invinno.8.1.3624>
- Peirò, J. B. (1999). *Factores psicosociales en la prevencion de riesgos laborales* . Journal o Work and Organizational Psychology.
- Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021*. (2013).
- Puche-Carrascal, K., Arza-Castilla, N., & Hoyos-Pontón, C. (2019). Intensidad de un tratamiento: efectos de un programa de capacitación para el diseño del SG-SSGT en una muestra de empresas de la ciudad de Barranquilla. *Enfoque Latinoamericano*, 2(2), 23-50. doi:<https://doi.org/10.32012/26195399/rel22201959>
- Ramírez, C. (2012). *Seguridad industrial un enfoque integral* . . Ciudad de México: Editorial Limusa.
- Restrepo, J. (2013). Análisis de la Evolución Normativa y Jurisprudencial laboral por culpa del empleador en Colombia. *Revista Advocatus*.
- Riaño, M. I., Hoyos, E., & Valero, I. (2016). Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. *Cienc Trab*.
- Rodriguez, G., & Garcia, E. (1996). *Metodologia de la investigacion cualitativa*. Madrid, España: Algibe.
- Rodriguez, S., & Maldonado, C. (2014). *Programa de capacitacion en seguridad y salud en el trabajo, basado en los factores de riesgo laborales, de las actividades de belleza en el sector informal del barrio San Cristobal*. Bogota: Nueva Granada.
- Ros, M. T. (2004). Validacion de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Psicologia del Trabajo y de las Organizacones*, 9-30.
- Rui, W., Xiao-yu, W., & Peng, L. (2017). A Cultural Survey of Technological Innovation from the Perspective of SST. *Revista International Journal of Social Sciences and English Literature*, 1(1), 1-4. doi:<https://doi.org/10.20448/journal.527.2017.11.1.4>

- Santana, C. (2012). *Cultura Organizacional: clave para el éxito de la compañía*. Obtenido de <http://www.acsendo.com/es/blog/cultura-organizacional-clave-en-el-exito-de-la-compania/>
- Santos, F. R. (2018). El concepto y la teoría general del riesgo laboral en la jurisprudencia y sus efectos. *Revista de información laboral*.
- Serra, C. (2011). *Herramienta para evaluar la gestión de riesgos*. Montevideo: Editorial Isaca. Obtenido de <https://engage.isaca.org/communities/chapter>
- Subirats-Cid, P., Bretau-Viñas, F., Vilardell-Ynaraja, M., Carreras-Valls, R., Sanchez-Flores, E., Guixeras-Campos, A., & Colomé Figuera, I. (2018). ¿Podemos medir la cultura preventiva?: elaboración y validación de un cuestionario de cultura preven. *¿Podemos medir la cultura preventiva?: elaboración y validación de un cuestionario de cultura preventiva.* .
- Sura, A. (2016). *¿Que es cultura de prevencion?* Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/66-centro-de-documentacion-anterior/prevencion-de-riesgos-/1470-ique-es-cultura-de-prevencion>
- Velasco, G., Mera, W., & Arias, J. (2018). Gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Caribeña de Ciencias Sociales*, 50-62. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/seguridad-salud-trabajo.html>

