

LA ÉTICA DE LA ALTA DIRECCIÓN EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

The ethics of Senior Management in Occupational Health and Safety Management Systems

Luis Santiago-Jiménez¹, Alexander Troncoso-Palacio¹

Afiliación:

¹Universidad de la Costa.
Barranquilla, Colombia.

Conflicto de Interés:

Los autores declaran no tener conflicto de interés.

Recibido: 25/11/2022

Arbitrado por pares

Aceptado: 15/12/2022

Para citar este artículo:

Santiago-Jiménez, L. Troncoso-Palacio, A. La ética de la alta dirección en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Rev. Cient. Cienc. Salud. 2022: 1(2)

Autor de Correspondencia:

atroncos1@cuc.edu.co



RESUMEN

En el presente escrito, se documenta de manera breve el compromiso ético que debería asumir la alta gerencia de las compañías sobre los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Como resultado se concluye que la Ética frente a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se inicia desde el mismo compromiso que asuma la Alta Dirección de las organizaciones a través de su compromiso y disposición de recursos, además que es fundamental la participación proactiva por parte de los profesionales en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que estos sean impulsores del cumplimiento de la ética por parte de los demás empleados y todo el personal involucrado, de tal manera que se logre desarrollar una fuerte cultura de la prevención de riesgos laborales fundamentada en todo juicio ético.

Palabras clave: Compromiso ético; Seguridad y Salud en el Trabajo

ABSTRACT

In this document, the ethical commitment that the top management of companies should assume regarding occupational health and safety management systems is briefly documented. As a result, it is concluded that ethics regarding the management of safety and health at work starts with the same commitment that the senior management of the organization assumes through their commitment and availability of resources, in addition to the fact that proactive participation is essential. by professionals in Occupational Health and Safety Management, so that they are promoters of compliance with ethics by other employees and all the personnel involved, in such a way that a strong culture of prevention can be developed of occupational hazards based on all ethical judgment

Keywords: Ethical commitment; Security and health at work

INTRODUCCIÓN

Uno de los aportes certeros para profundizar en una reflexión conforme a [1], es la responsividad ética, con la cual, se va a poder desarrollar la capacidad de ser responsable aún más allá de los límites legales de una contratación liberal, o del respeto a una abstracta autonomía. Por lo cual, teniendo como referencia este pensamiento, se podrá intuir que, la Ética como conducta, no solo es responsabilidad propia del ser como tal, sino que, a través de sus acciones, se podrá influir en los demás, e inclusive, se podrá llegar a ser responsable de las personas que lo rodean. No es necesario ser ético como individuo, sino que, cada individuo, con su ejemplo, no debería permitir actos que fallen contra la ética o el cumplimiento de las normas.

Investigaciones como la de [2, 3], plantean que compañías y diversas agremiaciones de profesionales de la seguridad y salud en el trabajo tienen sus propios códigos éticos (conducta), lo cual es importante que todos los profesionales independientes de su perfil profesional ya sean ingenieros, médicos, profesionales en seguridad y salud en el trabajo, profesionales en áreas médicas, profesionales administrativos, profesionales en áreas sociales, técnico y/o tecnólogos, cumplan a cabalidad con este mismo código, porque el aceptar una desviación ante un cumplimiento de seguridad con alto potencial de pérdida podría generar accidentes graves e incluso hasta fatalidades y desde la dimensión médica podría generar enfermedades laborales calificadas, de allí la importancia de su cumplimiento.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se revisaron diferentes bases de datos, pero hay hasta la fecha pocos artículos sobre el tema. Dentro de la literatura de la investigación [4] describe los fundamentos de la ética profesional en el cuidado de la seguridad y salud en el trabajo en el donde hace referencia a la ética biomédica de beneficencia ("hacer el

bien"), no malversación (evitar el daño), autonomía (integridad) y Justicia/Equidad en lo que desarrolla, si analizamos con bastante nivel de profundidad podemos darnos cuenta la aplicabilidad de la ética en muchas dimensiones como hacer el bien hacia las mismas personas que desarrollan una actividad laboral en una organización en donde se le deben garantizar unas condiciones mínimas seguras y saludables y de manera justa que no desencadenen en lesiones o afecciones en la fuerza laboral.

De aquí la importancia del componente y compromiso ético de la Alta Dirección en el establecimiento, implementación y mantenimiento de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Riaño, Hoyos & Valero (2016) proponen que " Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) son una herramienta para el desarrollo de actividades preventivas en la organización, brindando medios para la gestión de la seguridad y la salud de una forma organizada y estructurada " En realidad hoy por hoy aplicar estos nuevos modelos se asegura mucho bienestar no solo al interior de la organización porque vamos a sentir el empoderamiento y compromiso de los colaboradores con su organización por el interés de la Alta Dirección con el bienestar integral de sus colaboradores sino que al desarrollar una Cultura de la prevención esta se va a ver reflejada en el cumplimiento de las especificaciones técnicas de los productos que se elaboran o servicios que se prestan, que inclusive, la Seguridad y salud en el trabajo puede llegar a convertirse hasta en un valor para las organizaciones que muy seguramente esta Imagen positiva en los mercados será reconocida mediante la demanda de sus productos ó servicios en los mercados.

La alta dirección como dinamizador ético.

Los altos directivos de una compañía, como los Gerentes, Directores o Presidencia, serian el máximo ente rector, que tendría el poder de dirigir y controlar la organización al más alto nivel [5], si analizamos esta definición, todo parte de quien dirige, ya que la misma aplicación de la ética inicia desde la disposición de recursos técnicos, tecnológicos, financieros, económicos

que la alta dirección establece para que se cumplan con los criterios técnicos que aseguren la prevención de riesgos laborales, el hecho de que no se dispongan de estos recursos, desde ese mismo instante se empieza a fallarle a la ética ya que se le estaría enviando un mensaje equivocado a los colaboradores de que realicen sus actividades laborales en las condiciones actuales que tiene la organización sabiendo que estas no cumplen con estándares de seguridad y de higiene industrial. Como plantea [4], que no es posible redactar reglas o normas de seguridad detalladas en diferentes situaciones con profesionales del área de la seguridad y salud en el trabajo que no cumplan con buenas prácticas de seguridad.

Cuando un empleador no es responsable con la ética, contribuye al incremento de las estadísticas de accidentalidad como lo plantea en su investigación [6], donde según datos de la OIT (2010) muestran que más de 2 millones de personas/año fallecieron a causa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En Indonesia se mostró que cada 7 segundos se produce un accidente de trabajo, inclusive en el mismo Colombia de acuerdo a [7] se evidencia una Tasa de accidentes calificados como laboral del 4,31 por cada 100 Trabajadores, una tasa de enfermedades calificadas de 326,24 por cada 100,000 trabajadores y una tasa de mortalidad de 5,2 por cada 100,000 Trabajadores, lo que aparte de deteriorar el equilibrio físico, social y mental, también impacta de manera negativa a la productividad de las organizaciones. Razones por el cual el papel de la Alta Dirección con la ética es fundamental para que se desarrolle una cultura frente a la prevención de los riesgos laborales.

Los profesionales en seguridad y salud en el trabajo: impulsores de la ética.

No solamente los profesionales del área del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo son los grandes responsables de

impulsar la ética en las buenas prácticas que aseguren la prevención de los riesgos laborales, sino también los operarios quienes son los que acatan tales directrices de cumplimiento para que el estado de su salud sea preservado, como lo establece [8] en su investigación Código Ético Internacional para Profesionales de Salud Ocupacional, donde dispone que los deberes de los profesionales de la salud en el campo laboral es un deber ser proteger la vida y la salud de los trabajadores donde se respeta de manera permanente la dignidad humana y se promuevan los más altos principios éticos en la política de la seguridad y salud en el trabajo, esto demuestra indudablemente que como líderes para desarrollar una cultura de la prevención de riesgos al interior de las organizaciones no sometamos a nuestra clase trabajadora a realizar actividades donde seamos conscientes de que estas no cumplen con las mínimas medidas de seguridad y de bienestar en el lugar de trabajo y donde la potencialidad de pérdidas precisamente por falta de condiciones sea muy alta. Como salubristas el que aceptemos que ciertas desviaciones en términos de seguridad y salud sean aceptadas como normales para el desarrollo de las actividades laborales, ya nos hace cómplices de fallarle a la ética porque estamos dando por sentado una práctica segura donde en realidad no lo es y los trabajadores por mantener su permanencia en la organización terminan acatando tales ordenes inseguras.

Como lo referencia [8], los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo debemos ser permanentes salvaguardaros de la vida y el bienestar de los trabajadores, ya que tenemos las competencias técnicas y juicio ético de lo que es una condición insegura al interior de la organización y como conocedores de metodología de identificación y valoración de riesgos debemos involucrar a todos los colaboradores de la organización que participen del cumplimiento de las buenas prácticas de prevención e inclusive

educarlos para que sepan identificar condiciones inseguras con potencial de pérdidas de tal manera que estos tomen decisiones éticas que aseguren su bienestar de salud. Por otra parte, en la investigación [9, 10, 11], analizaron que el proceso de seguridad y salud en el trabajo debe comenzar con un buen proceso de planificación para asegurar que su implementación cumpla con las políticas y objetivos deseados y precisamente esta planificación parte de conocer de manera técnica la condiciones laborales a los cuales van a estar expuestos los trabajadores e inclusive hasta de una manera proactiva se debe conocer cuáles van hacer los comportamientos seguros frente a sus prácticas laborales de tal manera que de un manera transversal desde lo estratégico hasta lo operacional pasando por lo táctico se construya un fuerte cultura de la prevención de los riesgos laborales y donde la ética nunca sea negociable. Se destaca lo que plantea [12], que la importancia de actuar éticamente radica en que los beneficios son de largo plazo, a diferencia de los noéticos, cuyo beneficio es a corto plazo.

CONCLUSION

Como resultado de esta breve revisión se concluye que la Ética frente a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se inicia desde el mismo compromiso que asuma la Alta Dirección de las organizaciones a través de su compromiso y disposición de recursos, además se concluye que es fundamental la participación proactiva por parte de los profesionales en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que estos sean impulsores del cumplimiento de la ética por parte de los demás empleados y todo el personal involucrado en las practicas seguras, de tal manera que se logre desarrollar una fuerte cultura de la

prevención de riesgos laborales fundamentada en juicios éticos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. A. Santamaría Plascencia, «La responsividad etica,» *Revista En-Claves del Pensamiento*, vol. 6, nº 12, pp. 193-198, 2012.
2. J. Ladou, D. J. Tennenhouse y I. Feitshans, «Codes of ethics (conduct),» *Occupational medicine*, pp. 559-85, 2002.
3. S. Lavicoli, A. Valenti, D. Gagliardi y J. Rantanen, «Ethics and Occupational Health in the Contemporary World of Work,» *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 15, nº 8, 2018.
4. P. Westerholm, «Professional Ethics in Occupational Health - Western European Perspectives,» *Industrial Health*, vol. 45, nº 1, pp. 19-25, 2007.
5. Icontec, «Norma Tecnica Colombiana NTC ISO 9000:2015,» Icontec, Bogotá, 2015.
6. F. Ayu, D. Karya y M. Rhomadhoni, «Influence of occupational health and safety culture implementation to productivity of work to heavy equipment worker at PT. X Surabaya,» *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, vol. 747 012104, 2020.
7. Minsalud, «<https://www.minsalud.gov.co/Portada2021/index.html>,» 2021. [En línea]. Available: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>.
8. K. Kogi, G. Costa, B. Rogers, S. Lavicoli, N. Kawakami, S. Lehtinen, C. Nogueira, J. Rantanen, E. Santino y P. Weasterholm, *Internacional Code Of Ethics - For Occupational Health Professionals*, Commission internationale de la Santé au Travail, 2014.
9. Y. Delvika y K. Mustafa, «Evaluate the Implementation of Occupational Health and Safety (OHS) Management System Performance Measurement at PT. XYZ Medan to minimize Extreme Risks,» *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, vol. 505 012028, 2019.
10. P. Fithri, A. Nofriyanti y I. Kurnia, «Risk Analysis for Occupational Safety and Health In Manufacturing Company Using FMEA And FTA Methods: A Case

Study,» *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, vol. 1003 012073, 2020.

11. R. Muhdi, R. D. Harahap y D. S. Hanafiah, «The effect of occupational health and safety to employee performance in the sawmills industries in Langkat, North Sumatra, Indonesia,» *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, vol. 912 012037, 2021.
12. M. Gaytán-Jiménez y C. López-Hernández, «Analogía De Negociaciones No Éticas: Historia Y Actualidad (Analogy of Unethical Negotiations: History and Present),» *Revista Academia & Negocios*, p. 10, 2018.