

MODELO CONCEPTUAL Y PROCEDIMIENTO PARA LA INTEGRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Ana Delia Góngora Rodríguez

Ingeniera Industrial, Especialista C en Gestión de los Recursos Humanos en la Empresa Servicios Especializados de Protección de Holguín.

Ana Victoria Nápoles Villa

Ingeniera Industrial, Master Ingeniera Industrial Mención Recursos Humanos, Profesor Instructor en la Sede Universitaria Municipal de Holguín, Especialista C en Gestión de los Recursos Humanos en la Empresa Comercializadora de Medicamentos de Holguín, Cuba.

E-mail: ana68@correodecuba.cu

Reynaldo Velázquez Zaldívar

Ingeniero Industrial. Doctor en Ciencias Técnicas. Master en Gestión de Recursos Humanos. Vicerrector Económico de la Universidad de Holguín Profesor Titular de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, Cuba. E-mail: reynaldo@vrea.uho.edu.cu

RESUMEN

El presente artículo presenta una propuesta de un modelo conceptual y la estrategia para la integración de la seguridad y salud del trabajo al sistema de gestión del capital humano al, partiendo de las interrelaciones entre los diferentes módulos que conforman el sistema teniendo en cuenta la significación del proceso que fomenta y asegura la salud e integridad física de los trabajadores y promover niveles de calidad de vida, que permitan un desarrollo de la organización pues incide en su la productividad, y por ende en la competitividad de misma, al obtenerse las condiciones físicas y ambientales necesarias para desarrollar un trabajo de calidad , por lo que su desarrollo con un enfoque integrado y por proceso debe de constituir una estrategia que permita la necesaria diferenciación de las organizaciones en el mercado .

INTRODUCCIÓN

La gestión de seguridad y salud en el trabajo ha sido destacada y está recibiendo un impulso creciente en la legislación en Cuba. De esta forma las organizaciones deben enfocarse a la integración de la misma dentro de su sistema de gestión para lograr los niveles requeridos en su misión, esta se ha convertido en un elemento básico, por considerarse un pilar que asegura la salud e integridad física y promueve altos niveles de calidad de vida de los trabajadores, que permiten el desarrollo económico en bienestar para la población.

En la Norma Cubana 3002, se definen nueve módulos entre los que se encuentran: Seguridad y Salud en el Trabajo, Evaluación del desempeño, Comunicación Institucional, Selección e Integración, Organización del Trabajo, Capacitación y Desarrollo, Estimulación moral y material, Autocontrol y las Competencias laborales como centro del modelo, (esta norma tiene como limitación que no precisa el cómo realizar la integración interna entre los diferentes módulos). Se considera por varios autores una herramienta de gran valor para directivos y personas que se ocupan de la Gestión e Integración del Capital Humano en las organizaciones, ya que constituye una vía para que las empresas cubanas insertadas en un proceso de Perfeccionamiento Empresarial sean más competitivas y eficientes.

Morales Cartaya (2006) tiene en cuenta los elementos de cada módulo con respecto a la seguridad y salud en el trabajo de forma general, pero no especifica indicadores para la medición y control de los mismos de una forma integrada.

El presente trabajo presenta una propuesta de un modelo conceptual y la estrategia para la integración de la seguridad y salud del trabajo al sistema de gestión del capital humano al, partiendo de las interrelaciones entre los diferentes módulos que conforman el sistema teniendo en cuenta la significación del proceso que fomenta y asegura la salud e integridad física de los trabajadores y promover niveles de calidad de vida, que permitan un desarrollo de la organización pues incide en su productividad, y por ende en la competitividad de misma, al obtenerse las condiciones físicas y ambientales necesarias para desarrollar un trabajo de calidad, por lo que su desarrollo con un enfoque integrado y por proceso debe de constituir una estrategia que permita la necesaria diferenciación de las organizaciones en el mercado

Modelo conceptual y procedimiento para la integración de la seguridad y salud en el sistema de gestión del capital humano

El modelo elaborado ver figura1, muestra gráficamente el proceso básico de integración , donde se reflejan las variables a tener en cuenta y medir en este proceso, lo que permite trazar estrategias para incorporar los elementos necesarios que permitan a la organización disponer en todo momento de recursos humanos motivados que posibiliten cumplimentar los objetivos emanados de la cualidad sistémica de la organización en correspondencia con los niveles de compromisos pactados con sus clientes ahora y en el futuro.

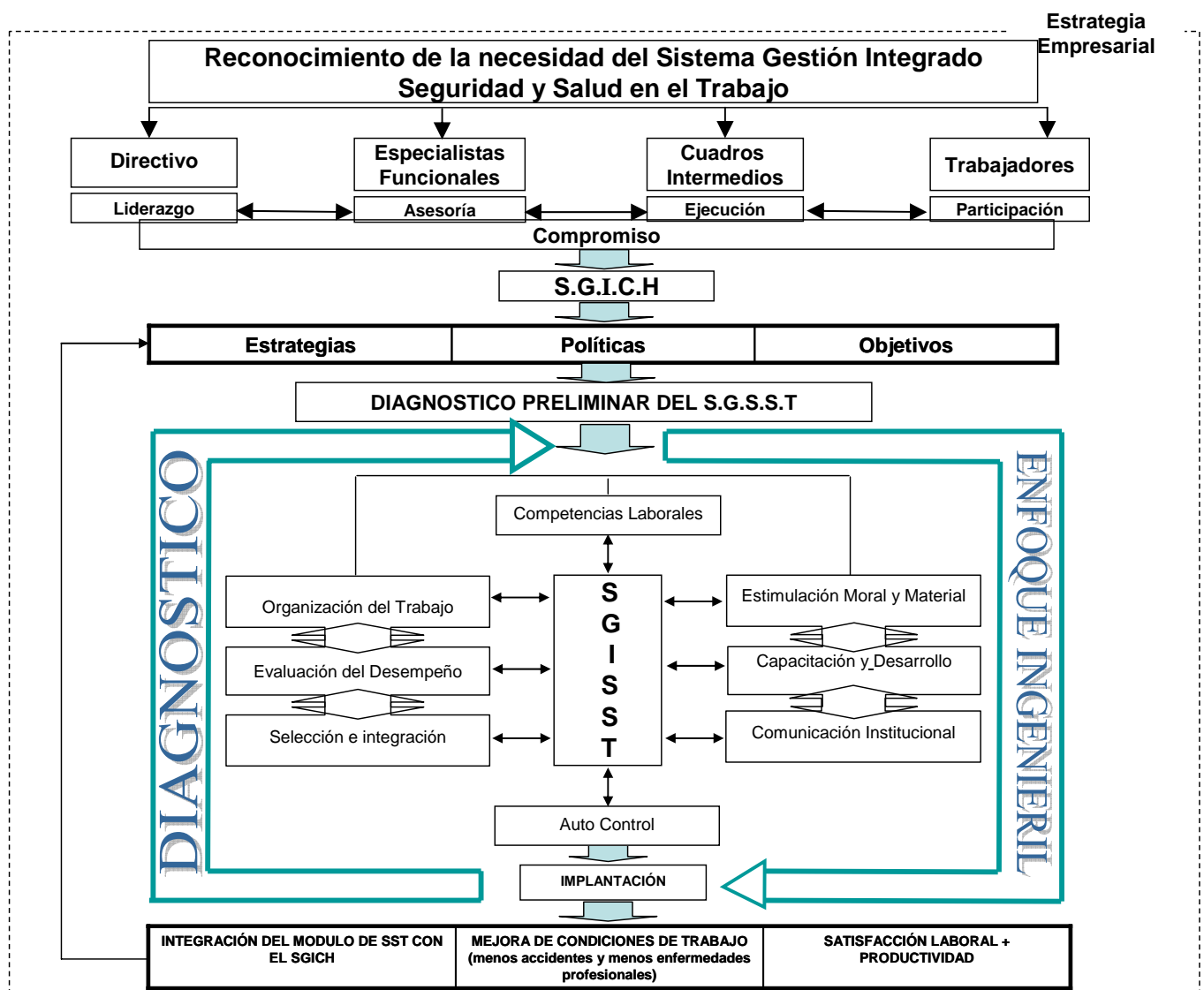


Figura 1 Modelo para la integración de la SST con el sistema de gestión del Capital Humano

ESTRATEGIA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

1. Determinación de los elementos de la integración del sistema de seguridad y salud del trabajo con los diferentes módulos del sistema de gestión integrada del capital humano

Al analizar los requisitos establecidos en la norma cubana 3001 que identifican cada módulo del SGICH y su vinculación con el SST se determinaron las cuestiones fundamentales a tener en cuenta en cada módulo con respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Mostrándose a continuación:

SELECCIÓN E INTEGRACION



- ✓ Se debe de garantizar la selección de los trabajadores aptos físico y mentalmente.
- ✓ Desarrollar en el proceso de inducción el programa de acogida donde se garantice una preparación inicial que incluya los riesgos del puesto de trabajo y la instrucción general de seguridad y salud
- ✓ Realizar estudios de la fluctuación determinada por las condiciones de trabajo, con vista a realizar la planeación requerida para el reclutamiento.

COMPETENCIAS LABORALES



- ✓ Incluir en las competencias de los cargos los conocimientos, las habilidades y destreza que se requirieren en correspondencia a la naturaleza y contenido del cargo para que se garantice el cumplimiento y la política de SST en la entidad
- ✓ Describir en el procedimiento que valida las competencias los elementos que permitirán adquirir y desarrollar las competencias necesarias para implantar el SST.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO



- ✓ Incluir en las DNC las necesidades de formación en los determinados nivel de conocimientos que se requieren para implantar el SST en correspondencia con el cargo.
- ✓ Tener identificada la brechas que presentan los trabajadores entre las competencias requeridas para el implantar el SST las que estos poseen.
- ✓ Incluir en los planes individuales de capacitación y desarrollo de los trabajadores, a partir de la determinación de las necesidades y las brechas identificadas las acciones de formación en temas de SST
- ✓ Garantizar, por la alta dirección, que todas las acciones de capacitación y desarrollo en función de la SST cuente con los recursos, materiales y financieros necesarios para la actividad.
- ✓ Garantizar el ejercicio de Simulacros y averías.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



- ✓ Tener identificados, los puestos de alto riesgo y actuar en correspondencia a evitar accidente de trabajo.
- ✓ Tener identificados, los puestos que provocan enfermedades profesionales, para estudiar y chequear periódicamente al trabajador.
- ✓ Desarrollar el diseño de los puestos de trabajo, aplicando la ergonomía.
- ✓ Hacer estudios para determinar la curva de Fatiga para tomar medidas en correspondencia con la salud física y mental del trabajador.
- ✓ Realizar estudio de trabajo con el objetivo de analizar las condiciones de los puestos de trabajo, con vista a mejorar las mismas.
- ✓ Descripción detallada del proceso de trabajo o método a aplicar, para buscar la relación entre la naturaleza y contenido de trabajo con el agotamiento físico e intelectual.
- ✓ Herramientas y equipos que se utilizarán, así como condiciones de trabajo, de seguridad y salud en el trabajo y ergonómicas a garantizar.
- ✓ Diagrama de la disposición del lugar de trabajo y posible croquis de las herramientas, plantillas y otros dispositivos , relacionándolo con los tipos de postura y elementos que provoquen agotamiento , estrés laboral

**ESTIMULACIÓN MORAL
Y MATERIAL
DE LOS TRABAJADORES**



- ✓ Reconocimiento en público de las áreas declaradas libre de accidentes.
- ✓ Estimular moralmente al movimiento de áreas protegidas
- ✓ Reconocer a los trabajadores con resultados en la formación en temas de seguridad y salud.
- ✓ Estimular moralmente a los trabajadores que desarrollen temas de investigación en esta línea y que realicen trabajo de Fórum.
- ✓ Estimulación material a partir de un sistema de prima para las áreas declaradas libre de accidentes.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



- ✓ Incluir indicadores que midan el desempeño en las tareas de protección a la salud del trabajador.
- ✓ Verificar que la evaluación individual contenga las recomendaciones derivadas del resultado obtenido en el indicador que mide el cumplimiento de las competencias relacionadas con la SST

COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL



- ✓ Hacer que funcionen adecuadamente los mecanismos y órgano colegiado Comité de Seguridad y Salud.
- ✓ Tener definido los mecanismos de comunicación que garanticen el cumplimiento de las acciones de capacitación en temas de SST La estructura de la organización especificar la de SST.
- ✓ Evaluar la efectividad de los canales de comunicación que permitan llevar a vías de hecho el cumplimiento de las estrategias y objetivos de la SST.
- ✓ Divulgar a través de matutinos, reuniones sindicales, boletines, correo electrónico los siguientes elementos de sst: la política de sst, los riesgos del puesto con mayor nivel, los resultados de los niveles de inspección.

AUTOCONTROL



- ✓ Estar incluidas en el programa anual para el autocontrol los controles a realizar al Sistema de Gestión Integrada de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Realizar la evaluación sistemática de la efectividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la evaluación de los indicadores.
- ✓ Discutir con las áreas y responsables implicados los resultados de los autocontroles realizados.
- ✓ Revisar los elementos que permiten establecer la integración de los módulos con SST

Las interacciones y conexiones que facilitan la integración entre los módulos de la Gestión integrada de Capital Humano y el de seguridad y salud en el trabajo se muestran en la Figura siguiente

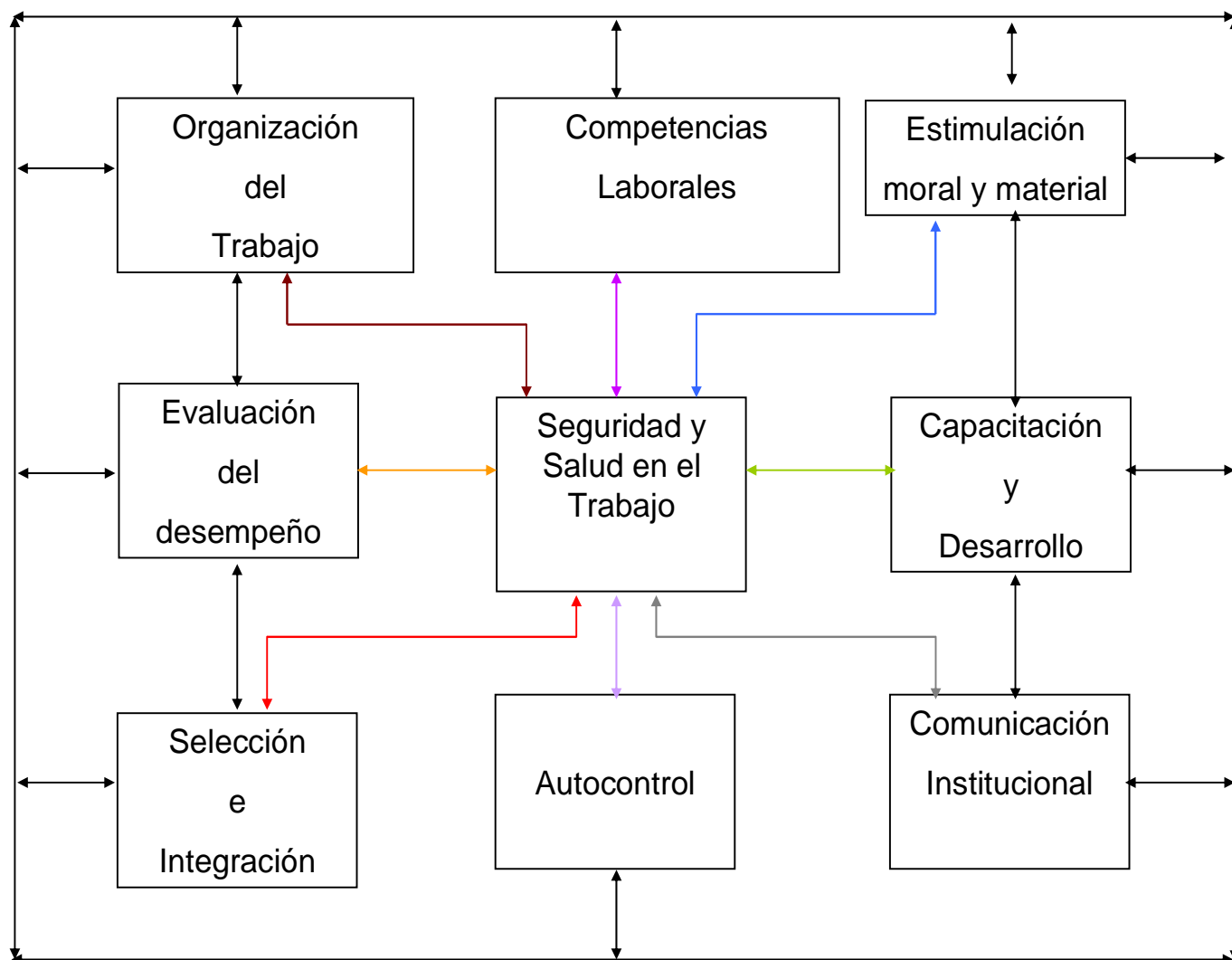


Figura 2 Integración del módulo de la seguridad y salud del trabajo con los módulos de Gestión de Capital Humano.

2. Sistema de indicadores propuesto para medir el efecto del proceso de integración de la seguridad y salud del trabajo con los módulos de Gestión de Capital Humano

INTEGRACIÓN CON EL MÓDULO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Índice de puestos de alto riesgo
- Índice de ausentismo
- Ejecución del presupuesto de seguridad y salud en el trabajo

INTEGRACIÓN CON EL MÓDULO AUTOCONTROL

- % cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión de capital humano y de la seguridad y salud en el trabajo SST.
- % de cumplimiento de acciones de control a realizar al sistema de gestión SST

INTEGRACIÓN CON EL MÓDULO COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

- % de cumplimiento del Plan de comunicación para divulgar las acciones de SST

INTEGRACIÓN CON EL MÓDULO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Indicador del desempeño relacionado con la SST
- Índice del desempeño de los trabajadores en cuanto a la SST

INTEGRACIÓN CON EL MÓDULO FORMACIÓN Y DESARROLLO

- Nivel de cumplimiento de Acciones Formativas de SST
- Nivel de Aplicación de lo aprendido en el puesto

INTEGRACIÓN CON EL MÓDULO SELECCIÓN E INTEGRACIÓN

- Índice de rotación

INTEGRACIÓN CON EL MÓDULO COMPETENCIAS LABORALES

- Nivel de competencias SST

CONCLUSIONES

El enfoque integrado y por proceso tiene un carácter sistémico a nivel de la organización, además de ser estratégico, este demanda de algo más que de un conjunto de técnicas y de nueva filosofía de trabajo, por tanto, debe presentar una integración de filosofías y técnicas, aparejado de la evaluación de los valores que comparta dicha organización.

El diseño de las interacciones del sistema de seguridad y salud con los diferentes módulos del sistema de gestión del capital humano permite a la organización desarrollar un sistema ingenieril para aumentar la satisfacción laboral y aumenta la productividad.

Se considera que la integración del sistema de seguridad y salud con los diferentes elementos que conforman el sistema de gestión del capital humano permite disponer en todo momento de recursos humanos motivados que posibiliten cumplimentar los objetivos emanados de la cualidad sistémica de la organización en correspondencia con los niveles de compromisos pactados con sus clientes ahora y en el futuro.

BIBLIOGRAFÍA

1. Beer, et al. (1989). Gestión de Recursos Humanos. España. Editorial al Ministerio del Trabajo.
2. Bustillo, C. (1994). La Gestión de Recursos Humanos y la Motivación de las personas. Revista Capital Humano: Integración y Desarrollo de los Recursos Humanos. España.
3. Cuesta Santos, A. (2005). Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. Segunda edición corregida y ampliada. Editorial: Academia.
4. Carrasco Díaz, Daniel (1986). El factor humano en la empresa. 202 p.
5. Morales Cartaya, Alfredo (2006). Contribución para un modelo cubano de gestión integrada de los recursos humanos. Tesis en opción al grado científico de doctor en ciencias técnicas. IPSJAE. Ciudad de La Habana, Cuba. 99 pp.
6. NC 3000/2007. Sistema de gestión integrada capital humano. Vocabulario.
7. NC 3001/2007. Sistema de gestión integrada capital humano. Requisitos.
8. NC 3002/2007. Sistema de gestión integrada capital humano. Implementación.
9. Velázquez Zaldivar, Reynaldo (2002). Modelo de mejora continua para la gestión de la seguridad e higiene ocupacional. Aplicaciones en empresas de la industria alimenticia. Resumen de la tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas. IPSJAE. Ciudad de La Habana, Cuba.

10. Montero Martínez, Ricardo (1997). Reflexiones sobre la Gestión de la Seguridad Industrial. Boletín Factores Humanos. Nr. 15. España. p. 17 – 30.
11. Montero Martínez, Ricardo (1995). Programa para la Reducción de los accidentes del trabajo mediante el cambio de la conducta hacia la seguridad. (Tesis para optar por el Grado Científico de Doctor en Ciencias Técnicas). Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría. Ciudad de La Habana. 94 p.
12. Ledo Galano, Claudia (1994). Evaluación de las condiciones laborales en la industria azucarera. (Tesis para optar por el grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas). Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría. Ciudad de La Habana. 120 p.
13. NC 18001/2004. Seguridad y salud en el trabajo- Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Requisitos.
14. NC 31/2002. Identificación, evaluación y control de riesgos laborales. Ministerio de Trabajo y Seguridad, Social. Cuba.2002
15. Cuesta Santos, Armando (1997). Tecnología de gestión de recursos humanos. La Habana. Editorial Academia. 181 p.
16. Velázquez Zaldívar, Reynaldo (1998). La Seguridad e Higiene del Trabajo en el marco de una Gestión de Recursos Humanos Competitiva. Ponencia presentada en el evento Gestión de Recursos Humanos`98. Ciudad de la Habana. 15 p.
17. Quintanilla Pardo, Ismael (1991). Recursos humanos y marketing interno. Madrid. Ediciones Pirámide, S.A. 203 p.
18. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (2007). Resolución 39. Bases Generales de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Gaceta oficial de la República de Cuba.
19. Sistemas Integrados de Gestión .Ministerio de Fomento. Edición Mayo 2005.
20. Cuesta Santos Armando (2007). Sistema y tecnología de Gestión de Recursos Humanos. Tesis en opción al grado científico de doctor en ciencias. Resumen Doctoral. Paginación varia.
21. Cuadro Pérez, Y (2006). Procedimiento metodológico para el diseño de un proceso de seguridad conductual en la unidad de negocios red de ETECSA, CUJAE.
22. Montero Martínez R. “Siete principios de seguridad basada en los comportamientos” Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial, ISPJAE, Cuba 25,p 4-11,2003
23. Marrero Batista Arieldi (2008). Propuesta de un modelo y procedimiento para la implantación de un sistema integrado de gestión. Trabajo de Diploma. Universidad de Holguín.