



ISSN. 1690-074X

DEPOSITO LEGAL pp.2002-02ZU1289

REVENCYT RVF007

INDIZADA EN :

CATALOGO LATINDEX

CLASE

BASE DE DATOS REDECONOMIA

DIALNET

UNIVERSIDAD DEL ZULIA

NUCLEO COL

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DESARROLLO GERENCIAL

REVISTA ARBITRADA FORMACIÓN GERENCIAL

REVISTA DE GERENCIA EN ÁREAS ECONÓMICAS

HUMANÍSTICAS Y TÉCNICAS



REVISTA  
ARBITRADA  
FORMACIÓN  
GERENCIAL

AÑO 18, No.2  
Noviembre 2019

## RIESGOS LABORALES EXISTENTES EN LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR

Derber José Soto Rodríguez\*

Jaime Enrique Alario Daza\*\*

Dagoberto Cuello Cuello\*\*\*

Recibido: Junio 2019

Aprobado: Octubre 2019

### RESUMEN

El objetivo del estudio fue analizar los riesgos laborales existentes en la empresa social del estado Hospital Nuestra Señora del Pilar. Metodológicamente el estudio fue de tipo descriptivo, con diseño transversal no experimental de campo. La población se conformó por los empleados de la institución con un total de 210 unidades informantes. Los datos se recabaron mediante la aplicación de un instrumento tipo cuestionario estructurado bajo con escala tipo Likert. Los resultados permitieron determinar que el personal de la empresa del estado Hospital Nuestra Señora del Pilar se encuentra en un alto nivel de exposición a los riesgos laborales. Se concluye que la exposición a los diversos riesgos laborales, es marcada y debe ser controlada; con la finalidad de disminuir los incidentes, accidentes y vulnerabilidades asociadas a la prestación del servicio de salud.

**Palabras claves:** Riesgo laboral, gravedad del riesgo, empresa social.

\* Magister Scientiarum en Gerencia Financiera, Universidad de la Guajira (UNIGUAJIRA). E-mail: dsrodriguez@uniguajira.edu.co

\*\* Magister Scientiarum en Gerencia Empresarial, Universidad de la Guajira (UNIGUAJIRA). E-mail: jalario@uniguajira.edu.co

\*\*\* Especialización en Gestión Pública. Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (INFOTEP). E-mail: dcuello@hotmail.com

## **EXISTING LABOR RISKS IN THE SOCIAL ENTERPRISE OF THE STATE NUESTRA SEÑORA DEL PILAR HOSPITAL**

### **ABSTRACT**

The objective of the study was to analyze the existing labor risks in the social enterprise of the State Hospital Nuestra Señora del Pilar. Methodologically, the study was of a descriptive type, with a non-experimental transversal field design. The population was formed by the employees of the institution with a total of 210 reporting units. The data was collected through the application of a structured questionnaire type instrument with a Likert type scale. The results allowed to determine that the personnel of the company of the state Hospital Nuestra Señora del Pilar is in a high level of exposure to occupational risks. It is concluded that exposure to various ocupacional hazards is marked and must be controlled; with the purpose of reducing the incidents, accidents and vulnerabilities associated with the provision of the health service.

**Key words:** Occupational risk, severity of risk, social enterprise.

## INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se orienta hacia el logro de los objetivos organizacionales a través de un capital humano comprometido, motivado y satisfecho, con miras a lograr la sinergia entre los equipos de trabajo dentro de la empresa. En este sentido, uno de los aspectos fundamentales en la relación de trabajo es el referente a la saturación de los empleados dentro de su jornada de trabajo, situación que conduce a niveles de estrés, enfermedades físicas, desmotivación y desarraigo hacia la organización, entre otros factores.

Si bien es importante hacer sentir satisfechas a las personas por su tiempo y esfuerzo dedicados a la organización, esto puede resultar insuficiente ante los cambios así como las exigencias de un entorno sumamente competitivo y voraz. De igual manera, la cotidianidad empresarial se ve afectada por problemas relacionados con el comportamiento de los trabajadores tales como el ausentismo, desempeño bajo y poco satisfactorio en la realización de sus funciones; lo cual deriva en una disminución de la productividad y por ende de las ganancias de la organización

A nivel internacional la gestión organizacional y específicamente la del talento humano ha desarrollado un gran interés por el estudio del estrés laboral así como de los

riesgos laborales, su relación con el conjunto de factores psicosociales que genera en el individuo y la repercusión en el estado de salud de la masa laboral. Todo con la finalidad de generar acciones preventivas, orientadas a mejorar la calidad de vida laboral así como a desarrollar efectivos hábitos para preservar la salud (física, emocional y mental) en los trabajadores en un determinado sector.

En ese sentido Balseiro (2010), señala que el estrés (en todos sus órdenes y/o clasificaciones) afecta negativamente al personal al generar una serie de factores limitantes en el colectivo (entre los cuales se encuentran el ausentismo laboral, la disminución de la productividad, el desarrollo de enfermedades, disminución de la calidad de vida, entre otros elementos). El mismo se considera como un trastorno que afecta a la población económicamente activa a escala mundial, la cual se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que exige y demanda cada día de individuos capaces de resolver las diferentes situaciones (de índole laboral, social y emocional).

Los indicadores del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, señalan que este afecta al 30% de la masa laboral del sector salud; lo cual se asocia con jornadas laborales superiores a las 40 horas a la semana, desarrollo de actividades profesionales tanto en el sector

público como privado, exposición a diversos tipos de riesgos y el fomento de condiciones laborales poco favorables para el ejercicio de la profesión; es decir un estilo de vida con funciones altamente demandantes, las cuales consumen energía y conllevan al desgaste físico, emocional y mental de los empleados.

En ese sentido, el personal de la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Barrancas, desarrollan sus funciones laborales haciendo uso de los equipos de protección personal, sin embargo las constantes presiones así como el dinamismo de las operaciones (producto de lo álgido en los servicios) conducen a la no correcta utilización de los equipos de bioseguridad lo que genera exposición a riesgos en sus diversos tipos y niveles, según el tipo de funciones ejecutadas por los trabajadores en el cumplimiento de sus cargos.

A partir de la exposición anterior y sobre la base de las observaciones así como los testimonios recolectados por la investigadora (en las entrevistas preliminares más la observación directa de las funciones laborales) y por consecuencia a la exposición de agentes de Riesgos Laborales se pudo inferir que el personal que labora en las instituciones hospitalarias públicas), específicamente en la Empresa Social del Estado (ESE) Hospital

Nuestra Señora del Pilar de Barrancas evidencia características de los mismos; donde las entrevistas preliminares permiten suponer que el personal comienza a manifestar las consecuencias de quemarse en el trabajo (lo cual se manifiesta a través del agotamiento por las excesivas jornadas laborales, situación que en algunos casos puede conducir a la ineficiencia) así como la vulnerabilidad en relación a la salud (propiciando el aumento del estrés y otros padecimientos asociados a este).

Lo anteriormente descrito se orienta al incumplimiento en los objetivos organizacionales y al desarrollo de la despersonalización; los cuales son factores que inducen a la baja autoestima profesional (por no poder lograr el crecimiento laboral en forma satisfactoria). De la exposición anterior se establece que el agotamiento es el cansancio tanto físico como psicológico, el cual se manifiesta como la sensación de falta de recursos emocionales; siendo esta percepción la que embarga al trabajador (lo que lo conlleva a concluir que nada puede ofrecer a otras personas ni a la organización en la cual se labora).

Aunado a esto se encuentran los riesgos laborales, los cuales se conciben como una medida potencial de pérdidas económicas o lesiones en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado

en un ambiente de trabajo junto con la magnitud de las consecuencias. Existe una marcada tendencia a ejecutar trabajos sin previamente identificar los riesgos asociados a las mismas, es decir cuáles son las vulnerabilidades a las que están expuestos los trabajadores en el desarrollo de las funciones laborales y que los mismos repercuten en su bienestar.

Esta mala praxis por lo general, conduce a errores como omisiones (ocasionando incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales) que repercuten en los seres humanos, las instalaciones y el medio ambiente; lo cual genera consecuencias graves e irreversibles en algunos casos). Por tal motivo, se hace necesario que toda organización (independientemente de su naturaleza) se asegure del cumplimiento de las normas así como de los procedimientos de seguridad, higiene y ambiente; para fortalecer las experiencias que permitan lograr los objetivos de manera exitosa, en las condiciones previstas (con la mínima incidencia dentro de los aspectos legales y económicos). Sin embargo, los riesgos asociados a la prestación del servicio de salud son variados, siendo la exposición a estos elementos causas de enfermedades que pueden conducir la muerte.

Razón por la cual el progreso científico, permite hoy más que en cualquier otro período de la

historia; disminuir los accidentes e incidentes mediante el control del riesgo, apoyándose en la experimentación de laboratorio así como en la evaluación o valoración rigurosa/científica de los efectos sobre la persona de las actuales condiciones laborales en la salud de los trabajadores.

Se supone una anuencia generalizada al considerar que se presenta en el sujeto como una respuesta al estrés laboral crónico, razón por la cual se visualiza el agotamiento emocional lo que conduce a la vulnerabilidad en la salud. Aunado a los conflictos generados (producto de los roces causados en el desarrollo de las relaciones interpersonales) así como la disminución en la productividad laboral (consecuencia de la carencia de concentración en el desarrollo de las funciones más las inasistencias).

En ese sentido, el personal de la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Barrancas, desarrollan sus funciones laborales haciendo uso de los equipos de protección personal, sin embargo las constantes presiones así como el dinamismo de las operaciones (producto de lo álgido en los servicios) conducen a la no correcta utilización de los equipos de bioseguridad lo que genera exposición a riesgos en sus diversos tipos y niveles, según el tipo de funciones ejecutadas por los trabajadores en el cumplimiento de sus cargos.

A partir de la exposición anterior y sobre la base de las observaciones así como los testimonios recolectados por la investigadora (en las entrevistas preliminares más la observación directa de las funciones laborales) se visualiza un ambiente laboral a la exposición de agentes de Riesgos Laborales.

Razón por la cual debe existir una voluntad para adaptarse y responder a un exceso de demandas o presiones laborales, con la finalidad de desarrollar un esfuerzo sostenido en el tiempo y disminuir la fuerte exigencia sobre la tensión que origina contraer enfermedades, lo cual afecta en forma negativa el rendimiento laboral y el servicio prestado. En este sentido, la situación descrita, supone una fuerte debilidad en las relaciones interpersonales, donde el contexto impide que el personal desempeñe sus labores con niveles de eficiencia, actuar de forma proactiva para destacar los elementos que la salud más el trabajo en equipo.

## **DESARROLLO**

### **Fundamentación Teórica.**

#### **Riesgos Laborales.**

Para Raenz (2010: 46), en el desarrollo del trabajo se utiliza una terminología propia para definir la peligrosidad, el riesgo y la vulnerabilidad. Si bien el término

riesgo, frecuentemente se emplea para referirse a cualquier proceso más o menos violento o catastrófico que puede afectar a las personas o bienes, y se aplica como sinónimo de peligrosidad, la vulnerabilidad se asocia al grado en el cual las personas y objetos están en exposición a los riesgos. Es decir es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su función laboral. Mientras que González (2011: 8), los señala como una situación o condición con potencial presente o latente para causar lesiones a las personas, equipos, maquinarias, bienes o propiedades, reduciendo su habilidad para realizar una función específica.

Finalmente, Vargas (2011: 33), señala que los Riesgos Laborales se consideran como un determinado segmentos de peligros existentes en la tarea laboral así como en el entorno de trabajo; los cuales pueden provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que a su vez, sean factores desencadenantes de heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, entre otros. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para la salud del empleado, patrono y la comunidad donde se desarrolla la organización. Asimismo, el mismo autor hace mención a que son daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones producidas con motivo u ocasión del trabajo. Se trata

de lo que en términos comunes se habla como enfermedades o patologías laborales o accidentes laborales. Es decir, cualquier alteración de la salud, debidas al trabajo realizado, bajo ciertas y determinadas condiciones.

De la conceptualización planteada por los autores se establece que los riesgos laborales se conciben como la probabilidad de que suceda un evento, impacto o consecuencia adversos, es otras palabras es una medida de la posibilidad y magnitud de los impactos adversos, siendo estos la consecuencia del peligro y la relación con la frecuencia con que se presente el evento. Es una medida de potencial de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias.

En este sentido, se puede decir en el riesgo laboral se concibe como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud en lugar del trabajo o derivado del trabajo que realiza. Se completa esta definición señalando que para calificar un riesgo, según su gravedad, se valorará conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y su severidad o magnitud. Se consideran daños derivados del trabajo a las enfermedades, patologías o lesiones producidas con motivo u ocasión del trabajo. Se trata de lo que en términos más comunes o tradicionalmente se habla como

enfermedades o patologías laborales o accidentes laborales, aunque con un sentido más amplio y menos estricto. Es decir, cualquier alteración de la salud, incluidas las posibles lesiones, debidas al trabajo realizado bajo unas determinadas condiciones.

Desde un punto de vista estadístico, el riesgo no es más que el producto de la probabilidad de ocurrencia (frecuencia en que se manifiesta) y la severidad de las consecuencias (daño producido), de tal modo que la conjunción en que puede presentarse estas variables, propiciando que ocurra un evento específico no deseado. La tarea de eliminar un riesgo exige ir más allá de la corrección de las deficiencias preventivas detectadas (implica suprimir la posibilidad de ocurrencia del daño). En modo general, los riesgos se identifican aludiendo al detrimento al que se refieren y que ocasionan tanto a las personas como a las instalaciones donde se producen.

### **Tipos de riesgos laborales.**

El autor Raenz (2010: 40), señala que los tipos de riesgos laborales se conceptualizan como el conjunto de agentes patógenos o no, a los cuales un determinado grupo de individuos se encuentra expuesto en el desarrollo de sus funciones. En el mismo orden de ideas que González (2011: 7), establece que dentro de la dinámica organizacional los empleados se encuentran expuestos

a una variedad de agentes conducentes a peligros y vulnerabilidades; a ese conjunto de situaciones se les conoce como riesgos laborales.

Finalmente, González (2011: 5), expone que los tipos de riesgos laborales se asocian en forma directa con la exposición a agentes o situaciones conducentes a adversidades no planificadas dentro de la dinámica organizacional. Estos representan la magnitud del daño que un factor de riesgo puede producir sobre los empleados, a causa o con ocasión del trabajo, con consecuencias negativas en su salud. Estos riesgos si no son tratados y erradicados de la faena existe la probabilidad de que se produzca lo que se define como accidentes y enfermedades profesionales, de diversas índoles y gravedad en el trabajador

Culminada la conceptualización se establece que los tipos de riesgos laborales se asocian al conjunto de situaciones desfavorable, las cuales se orientan al establecimiento de conductas poco seguras tanto para el personal como para la organización. Donde la debida y correcta notificación de riesgos a cada trabajador y la firma señal de conocimiento de estos así como las medidas para prevenirlos se establece como la metodología para su efectivo control.

### **Riesgos Físicos.**

Para Raenz (2010: 49), son aquellos factores inherentes al proceso u operación en el puesto de trabajo y sus alrededores, generalmente producto de las instalaciones y equipos que incluyen niveles excesivos de ruidos, vibraciones, electricidad. Por su parte, González (2011: 13), señala que este grupo incluye riesgos que por sí mismos no son peligro para la salud, pero siempre se encuentran dentro de ciertos valores ópticos y que produzcan una condición de bienestar en el ser humano en el trabajo. Se incluyen el ruido, la iluminación, ventilación, temperatura, radiaciones ionizantes y no ionizantes. Para culminar, Vargas: (2011: 37), los establece como el conjunto de factores de naturaleza física que al ser percibidos por las personas pueden provocar efectos adversos a la salud, según sea la intensidad, exposición y concentración de los mismos.

Por lo anteriormente expuesto se concluye que los Riesgos Físicos se conciben como un conjunto de elementos a los cuales el trabajador se expone en la ejecución de sus funciones. Generalmente estos se asocian con la exposición a ambientes con notable intensidad de ruido, temperaturas extremas, niveles de presión e iluminación no controlados, vibraciones y radiaciones ionizantes. Siendo

necesario destacar que no solo la fuerza laboral se expone a estos, indirectamente toda la organización y el espacio perimetral donde esta se desarrolla también se encuentra expuesta a la presencia y desarrollo de estos riesgos. Siendo recomendado la elaboración así como la actualización de los mapas, los cuales se consideran como las herramientas que permiten ejecutar la prevención a la exposición ante ello.

### **Riesgos Ergonómicos.**

Según Raenz (2010: 51), es todo riesgo que atente contra los diseños de los productos para adaptarse a los cuerpos así como a las capacidades de las personas con posiciones inadecuadas, cargas pesadas, entre otros factores. Partiendo desde el punto del concepto de la ergonomía, la cual es ciencia y arte que posibilita la adaptación del trabajo al hombre y viceversa. Esta disciplina puede generar procedimientos mejores para realizar determinadas tareas asociadas al grupo que comprende los riesgos relacionados con el diseño del puesto de trabajo; para determinar si la estación está adaptada a las características y condiciones físicas del trabajador.

Mientras que González (2011: 16), considera aspectos tales como la posturas corporales en el trabajo (estáticas, incómodas o deficientes), movimientos repetitivos continuos,

fuerza empleada (cuando se levanta un objeto de forma manual), presión directa de cualquier parte del cuerpo (cuando se utiliza una herramienta manual), los factores de riesgo de tipo ambiental (como ruido, iluminación, sustancias químicas y otros) y la organización del trabajo existente. Para concluir, Vargas (2011: 44), señala los Riesgos Ergonómicos son todos aquellos elementos que atentan contra el bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño a su salud causando por las condiciones de trabajo; protegerlos contra los riesgos derivados de la presencia de agentes perjudiciales a su salud.

En base a las definiciones anteriores se concluye que los Riesgos Ergonómicos se presentan en los agentes que causan modificaciones y alteraciones en el organismo humano por efecto del trabajo realizado, en forma general este tipo de vulnerabilidad se asocia con determinadas posiciones corporales, ejecución de fuerza, trabajos a determinadas alturas, entre otros elementos que están presentes en la dinámica funcional de las organizaciones; los cuales deben ser evaluados para detallarlos y de esta forma determinar su impacto así como las posibles acciones para disminuirlos o erradicarlos dentro de las instituciones.

### **Riesgos Psicosociales.**

El autor Raenz (2010: 55), los conceptualiza como Riesgos Organizacionales; estos se derivan de la interacción que existe entre: condiciones de trabajo, organización de la tarea y las características individuales de las personas. Estos son (la carga mental o esfuerzo intelectual, el exceso de confianza, fatiga, estrés laboral, entre otros). Es así como González (2011: 18), los define como la relación existente entre las condiciones de trabajo, la organización de las funciones asignadas y las características personales e individuales de cada miembro de la empresa.

Concluyendo con el planteamiento de Vargas (2011: 47), quien los establece como uno de los riesgos de mayor presencia dentro de las organizaciones modernas; puesto que se originan de la interacción diaria entre todos los integrantes de las empresas en el desarrollo de las actividades (administrativas, financieras, logísticas y operacionales). En este sentido el autor comenta que estos riesgos perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas

condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

A partir de los conceptos anteriores y con la finalidad de generar una efectiva síntesis se establece que los Riesgos Psicosociales siempre están presentes en el desarrollo de las funciones de trabajo en las empresas; partiendo de la premisa de las condiciones de trabajo, la carga laboral y el esfuerzo realizado. Siendo la sumatoria de estos elementos características que conllevan al agotamiento y como consecuencia generan estrés laboral, atentando contra la calidad de vida y el desarrollo del capital humano.

### **Riesgos Biológicos.**

El criterio de Raenz (2010: 9), señala que los factores ambientales de origen biológico pueden dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales como consecuencia de exposición a contaminantes biológicos. Estos riesgos poseen una subclasificación, en relación a la categoría de los contaminantes biológicos, la cual es: agente biológicos vivos (producto derivado de los mismos y los derivados de los agentes biológicos transmitidos (fundamentalmente por vía aérea los cuales pueden generar trastornos de tipo tóxico, alérgico o irritativo).

En este orden de ideas, González (2011: 130), los define como

aquellos riesgos productos del contacto de la persona con agentes infecciosos como virus, bacterias, hongos, parásitos, picaduras de insectos o mordeduras de animales. Algunas actividades realizadas en la recolección de los desechos sólidos, la agricultura y en centros hospitalarios exponen a los trabajadores en estos peligros potenciales para la salud.

Finalmente, Vargas (2011: 50), señala los Riesgos Biológicos se presentan como un tipo de vulnerabilidad que no solo afecta a los empleados de una determinada organización sino que en forma indirecta afecta a la colectividad que se desarrolla cerca de esta. Generalmente se relacionan con el posible contacto con virus y/o agentes patógenos que pueden afectar la salud, inclusive pueden generar epidemias.

De las conceptualizaciones expuestas, se concluye que los Riesgos Biológicos son todos los elementos que en primer orden se pueden encontrar y/o desarrollar en ambientes asociados con la prestación del servicio salud; así como en la manipulación de desechos y materia prima. Es también conocido como Biorriesgo y se relaciona con los desechos derivados en el procesamiento de materia prima (principalmente de origen animal) así como en la manipulación de sustancias o elementos de desechos en los

centros de salud. Para el manejo efectivo de estos se recomienda desarrollar y cumplir con las efectivas normas de bioseguridad, con la intención de minimizar su impacto y erradicar su desarrollo.

### **Niveles de riesgos y vulnerabilidades.**

Para Vezga (2010: 122), la evaluación de riesgos y vulnerabilidades asociadas a los puestos laborales es un proceso destinado a identificar así como localizar las posibles amenazas para la seguridad y salud de los trabajadores, con la finalidad de contribuir a la cuantificación y comunicación de los mismos. Estas actividades deben permitir priorizar su corrección. Los métodos más sencillos así como comunes valoran los riesgos en función de sus consecuencias y la probabilidad de que se materialicen. Una vez definidos estos niveles se utiliza una matriz que los relaciona para determinar la magnitud del riesgo. Este proceso es altamente subjetivo.

En el mismo orden de ideas, Soto (2011: 132), señala que para desarrollar condiciones laborales seguras la gerencia organizacional ha desarrollado un determinado conjunto de elementos que permitan identificar y cuantificar la exposición a estos (actividad que la unidad organizacional de apoyo al recurso humano debe velar por su notificación y comprensión). Por ello,

se han desarrollado gran número de variantes que intentan hacerlo más objetivo. Es común el uso de listas de chequeo y el análisis del histórico de accidentes para concretar las consecuencias así como de los índices de accidentabilidad para aproximar la probabilidad a las estadísticas registradas por una entidad.

Finalmente, Vega (2011: 44), señala que para la evaluación de los riesgos existe un método que basa la estimación de los peligros, en la determinación de la potencial severidad del daño (consecuencias) más probabilidad de que ocurra el hecho. Actualmente se reconoce que la evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo. De hecho La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, señala que la estimación es un proceso mediante el cual se determinan la frecuencia o probabilidad y las consecuencias que puedan derivarse de la materialización de un peligro.

En base a la exposición de los autores se establece la ejecución de los Niveles de Riesgo y Vulnerabilidades adquiere especial importancia porque permite adoptar medidas preventivas y de mitigación/reducción de accidentes laborales (lo cual es el norte de toda gestión de recursos humanos) a partir de la identificación de peligros de origen natural o inducidos por las

actividades del hombre y del análisis de la vulnerabilidad.

Así mismo contribuye en la cuantificación del nivel de daño y los costos sociales y económicos frente a un peligro potencial, proporcionando una base para la planificación de las medidas de prevención específica, reduciendo la vulnerabilidad. Lo cual constituye un elemento de juicio fundamental para el diseño y adopción de lineamientos de prevención específica, como la preparación aunado a la educación de la masa laboral ante una respuesta adecuada durante una emergencia.

### **Escala sobre la gravedad del riesgo.**

Los autores Vezga (2010: 127) y Soto (2011, p.134), coinciden en la formulación de una escala de medición de las riesgos basada en los gravedad del mismo; es decir se cimientan en la determinación del impacto que este ejerce sobre la actividad humana, la flora/fauna, las instalaciones organizacionales y el quehacer diario en función de un escalamiento que va desde el segmento más elevado (A), pasando por un segmento intermedio (B) hasta terminar en un segmento de poco impacto como lo es el (C). Generalmente este tipo de medición se refleja en los niveles de exposición a agentes patógenos o biorriesgos.

En el mismo orden de ideas, Vega (2011: 51), propone una escala de clasificación (pero orientada al contexto organizacional y laboral latinoamericano), donde los riesgos se establecen en función de niveles. Es decir existe un Nivel Alto (asociado a factores graves), un Nivel Medio (relacionados con aspectos cuantificables y de mediano impacto) y finalmente un Nivel Bajo (con impacto poco perceptible).

Una vez planteados los criterios de los autores se concluye que: La Clasificación Escala A / Riesgos Altos, es la que potencialmente pueden dar lugar a lesiones o enfermedades susceptibles de originar incapacidades permanentes (permanentes o invalidantes, parciales, totales, absolutas, grandes inválidos), muertes y/o pérdidas materiales muy graves. Mientras que la Clasificación Escala B / Riesgo Medio, es la que potencialmente puede dar lugar a lesiones o enfermedades susceptibles de originar incapacidades laborales transitorias y/o pérdidas materiales graves. Y finalmente la Escala C / Riesgo Bajo, se generan lesiones o enfermedades susceptibles de originar pérdidas de tiempo para curas inferiores, pequeñas interrupciones en las jornadas de trabajo, pérdidas leves de materiales; en ocasiones los daños son imperceptibles a simple vista.

### **Escala sobre el nivel de consecuencia.**

Los autores, Parra (2011: 135) y Vega (2011: 54), establecen una escala única sobre el nivel de consecuencia generado por la vulnerabilidad; la cual es el resultado de la probabilidad de que ocurra un accidente y de la consecuencia de éste como una lesión, dolencia o daño. Todos los autores coinciden en el señalamiento de que los riesgos se consideran como el resultado de una probabilidad y que representa la oportunidad de incidencia de un evento, asociada a otra variable que denominamos de severidad que expresa la dimensión de la consecuencia de dicho evento. El criterio establecido para la clasificación sobre el nivel de consecuencias es el siguiente:

- Probabilidad Baja: Es la posibilidad remota de ocurrir; es improbable que el daño ocurra o nunca se ha registrado dentro de las instalaciones organizacionales (regularmente se asocia con accidentes nucleares en instalaciones donde remotamente se registra este tipo de actividad).
- Probabilidad Media: Es la posibilidad probable de ocurrir; es probable que el daño ocurra, pero no se ha registrado ninguno en los últimos 3 (tres) años dentro de la organización, comunidad o sector. Se asocia con los indicadores de horas hombres sin accidentes laborales.

- Probabilidad Alta: Es la posibilidad muy probable de ocurrir; es muy probable que el daño ocurra y se han registrado algunos en los últimos 3 (tres) años dentro de la organización, comunidad o sector. Se asocia con los riesgos ergonómicos desarrollados dentro de una organización

Partiendo de la conceptualización de los autores, basados en el establecimiento de criterios que coinciden se establece que se debe ejecutar una matriz que los permita relacionar para determinar la probabilidad del riesgo. Este proceso es altamente subjetivo, razón por la cual la verificación de causas y el árbol de problemas se consideran las herramientas más idóneas para su formulación y establecimiento ayudando a determinar probabilísticamente cuales son los elementos más perjudiciales y sus consecuencias.

## **METODOLOGÍA**

La presente investigación se desarrolla considerando los diversos autores asociados al área de investigación, con la intención de ubicar, recolectar y describir los principales atributos que se encuentran dentro del contexto objeto de estudio, el propósito es señalar el tipo de información que se necesita, así como el nivel de análisis que deberá realizar. La

investigación es el proceso en el cual se establecen una serie de etapas o fases orientadas a la finalidad de analizar un determinado problema, situación o hecho en la realidad; tal como lo expresa lo orientación de la actual investigación la cual tiene como finalidad analizar los Riesgos Laborales dentro de la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Barrancas; razón por la cual su tipología clasifica como Descriptiva.

Para (Tamayo, 2010: 179), la investigación descriptiva consiste en la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos tal como se presentan en la realidad. Siguiendo en el mismo orden de ideas (Méndez et al, 2010: 54), plantean que los estudios descriptivos están orientados a recolectar información relacionada con el estado real de un fenómeno. Asimismo, para (Rodríguez, 2012: 67) la investigación descriptiva es aquella enfocada en determinar las propiedades y características de una variable, hecho o situación específica. Por tanto se dirigen a describir los resultados en función de un grupo de variables, determinando las características más resaltantes que la dan la orientación al estudio y permiten consolidar el objetivo general planificado.

Se considera descriptiva porque se basa en la exposición de las situaciones para ejecutar un análisis

integral de los elementos que intervienen en las variables, para finalmente establecer un relación en función de cada variable con el propósito de determinar el nivel de influencia de una sobre la otra, expresándose esta correlación a través de un coeficiente numérico que permitirá determinar el tipo de correlación existente (la cual puede ser positiva, nula o negativa).

El estudio clasifica dentro del Diseño No Experimental, Transeccional de Campo; esto se debe a que la variable no se manipulará en forma deliberada, el instrumento de recolección de datos será aplicado en un único momento y en las fuente directa donde se desarrollan los hechos; es decir la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Barrancas.

Gómez (2011: 82), el diseño de la investigación se refiere a la estrategia que formula y ejecuta el investigador para responder en forma activa, planificada y eficiente al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio, es decir marca la guía o pauta de acción bajo la cual se realizará el desarrollo del objetivo. El autor establece que en forma general el diseño se clasifica en tres grandes grupos los cuales son: diseño experimental, diseño no experimental y diseño bibliográfico. Por su parte el Diseño No Experimental es el que se desarrolla sin la manipulación deliberada de las variables, es decir no se manipula en

forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables que intervienen en el estudio.

En el mismo orden de ideas Méndez y Moreno (2010: 59), conceptualizan que el Diseño No Experimental se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Lo que hace es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, aunado a esto los autores señalan que la sub clasificación Diseños Transeccionales miden observaciones en un momento único en el tiempo, su propósito es describir variables y analizar su incidencia.

Finalmente Rodríguez (2012: 105), establece que los Diseños de Investigación transeccional tienen como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Recolectando los datos en un solo momento. El mismo autor considera que dentro de esta clasificación se insertan los diseños de campo, los cuales se realizan observando el fenómeno en su ambiente natural, es decir donde y cuando se producen los hechos sin afectar las variables que integran el estudio.

La población de un estudio, se puede decir que es el universo de la investigación, también se refiere al conjunto de sujetos constituidos por características para delimitar los parámetros muestrales específicos,

considerando los fenómenos o situaciones a investigar. Al respecto Rodríguez (2012: 121), expone desde el punto de vista estadístico una población puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características o una de ellas y para el cual serán validadas las conclusiones obtenidas en la investigación.

Para el desarrollo de la actual investigación la población se considera finita con dimensiones accesibles, razón por la cual no se empleara muestreo y en su lugar se utilizará el Censo poblacional; el cual Gómez (2011: 104), se concibe como la técnica a partir de la cual todos los miembros de la población son considerados para el estudio, por lo que no se aplican procedimientos para determinar una muestra; debido al nivel de accesibilidad del investigador para abordarla en su totalidad.

Es así como Méndez et al (2010: 70), la conceptualizan como el conjunto de elementos que posee determinadas características o atributos relacionados con la situación que se estudia. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación, es decir la integran el conjunto de individuos de la misma clase. Finalmente, Gómez

(2011: 98), define la Población como el conjunto de unidades o elementos asociados a una característica en común.

Para los efectos de la presente investigación, el universo se encuentra constituida por las doscientas diez (210) personas que integran la plantilla del personal de la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar; así la población se cataloga como accesible al ser reducido en tamaño y al estar ubicada en un área geográfica susceptible de ser abordada en su totalidad por el investigador. Para Gómez (2011: 105), las unidades informantes son aquellas por medio de las cuales se obtiene información.

Para el desarrollo de la actual investigación la población se considera finita con dimensiones accesibles, razón por la cual no se empleara muestreo y en su lugar se utilizará el Censo poblacional; el cual Gómez (2011: 104), se concibe como la técnica a partir de la cual todos los miembros de la población son considerados para el estudio, por lo que no se aplican procedimientos para determinar una muestra; debido al nivel de accesibilidad del investigador para abordarla en su totalidad.

**Cuadro 1. Distribución del Censo Poblacional**

<b>Cargo</b>	<b>Unidades Informantes</b>	<b>Cargo</b>	<b>Unidades Informantes</b>
Gerente General	1	Coordinador de Calidad	1
Gerente de Calidad	1	Coordinador Jurídico	1
Gerente Jurídico	1	Coordinador Salud Ocupacional	1
Gerente Salud Ocupacional	1	Coordinadores Procesos Administrativos	5
Gerente Procesos Administrativos	1	Coordinadores Procesos Asistenciales	6
Gerente Procesos Asistenciales	1	Coordinadores Procesos Operacionales	4
Gerente Procesos Operacionales	1	Empleados Administrativos, Operacionales y Soporte	185
<b>Total de Unidades Informantes del Censo Poblacional: 210</b>			

Fuente: Gerencia General Hospital Nuestra Señora del Pilar de Barrancas (2016)

En relación a las técnicas de recolección de información, para el presente estudio se aplicó la encuesta a través de la aplicación de un cuestionario. En este sentido, Gómez (2011: 112), estas técnicas conducen a la verificación de problema planteado, donde cada tipo de investigación determinará el conjunto de elementos a utilizar y a su vez cada tipo de técnicas establece el conjunto de herramientas empleadas para su desarrollo. En el mismo orden de ideas Tamayo (2010: 188), señalan que las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener información, siendo consideradas como las de mayor utilización la observación directa, la encuesta y el cuestionario. Finalmente, Rodríguez (2012: 131),

señala que una técnica es comprende el conjunto de procedimientos y operaciones que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuestas a la pregunta de investigación.

Para el presente estudio se ejecutará la aplicación de un instrumento estructurado, relacionado con la variable Riesgos Laborales, el instrumento se cimentará sobre las dos dimensiones que lo conforman; mientras que las interrogantes se formularán según la escala de Likert con cinco alternativas de respuesta; las cuales son: Siempre (S), Casi Siempre (Cs), A Veces (Av), Casi Nunca (Cn) y Nunca (N).

El instrumento de recolección de datos a utilizar en el desarrollo de la

presente investigación será sometido a la revisión y/o evaluación de cinco expertos en el área, quienes evaluarán la pertinencia de los objetivos específicos en función al objetivo general, así como la relación entre las dimensiones e indicadores que integran cada objetivo. Para finalmente categorizar como pertinentes o no cada uno de los ítems o reactivos que integran el instrumento y formular las respectivas observaciones.

Según, Gómez (2011: 120), la validez puede definirse como el grado en que una prueba mide lo que se propone medir es decir la validez de una prueba implica descubrir lo que una prueba mide. Mientras que Tamayo (2010: 200), señalan que esta se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Finalmente, Rodríguez (2012: 143), señala que la validez es la eficacia con la cual un instrumento mide la variable, razón por la cual la esta se encuentra relacionada con la confiabilidad que se determina en el instrumento.

Para el futuro cálculo de la confiabilidad en el instrumento de recolección de datos se recurrirá a la aplicación del coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual permite estimar la confiabilidad en cuestionarios, esto se logrará con la aplicación de una prueba piloto a una determinada cantidad de empresas con similares

características a las organizaciones que integran la población de estudio.

Al respecto, Chávez (2010: 3), define la confiabilidad como el grado de congruencia con que se realiza la medición de una variable. Esta medición, puede llegar a logra un alto coeficiente de validez, pero un bajo coeficiente de confiabilidad, razón por la cual el instrumento no genera resultados relevantes. Por su parte, Rodríguez (2012: 148), define la confiabilidad como el grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en el desarrollo de la investigación. Finalmente, Tamayo (2010: 204), define la confiabilidad como la probabilidad de que la estimación se ajusta a la realidad con la cual se desarrolla el fenómeno investigado.

Considerando la tipología Descriptiva de la investigación, se recurrirá al desarrollo de un paradigma positivista, utilizando la estadística descriptiva para el procesamiento de los datos; a través del cálculo de frecuencias absolutas, relativas y media aritmética. Para luego establecer un análisis sustentado en el marco teórico conceptual de la variable en estudio.

En relación a lo anterior, Rodríguez (2012: 155) señala que el procesamiento de los datos para la obtención de información y su respectivo análisis consiste en una de las actividades más dinámica del proceso de investigación; pues es allí

donde se desarrollan los procedimientos de trabajo así como la aplicación de técnicas que permitirán obtener resultados relevantes. En el mismo orden de ideas Tamayo y Tamayo (2010: 208), señalan que el procesamiento de datos es una herramienta que da origen al posterior análisis, este se deriva de las frecuentes comparaciones que se producen entre los resultados de mayor y menor puntaje, para obtener información en base a la realidad o basamento teórico existente y en el cual se sustenta el desarrollo de la actual investigación.

## RESULTADOS

En relación a los resultados de la dimensión tipos de riesgos laborales, las unidades informantes permitieron determinar que: Un 94,5% señaló que casi siempre se presentan dentro de la institución prestadora del servicio de salud, mientras que un 4,75% manifestó que siempre hacen presencia; es decir se desarrolla una tendencia total a la manifestación de estos.

En este sentido, los resultados se asocian con el basamento de Raenz (2010), quien señala que son aquellos factores inherentes al proceso u operación en el puesto de trabajo y sus alrededores, generalmente producto de las instalaciones y equipos que incluyen niveles excesivos de ruidos,

vibraciones, electricidad. Este grupo incluye riesgos que por sí mismos, no son peligro para la salud, pero siempre se encuentran dentro de ciertos valores ópticos y que produzcan una condición de bienestar en el ser humano en el trabajo. Se incluyen el ruido, la iluminación, ventilación, temperatura, radiaciones ionizantes y no ionizantes.

Mientras que en relación a los riesgos ergonómicos, se establece que el 94,5% señaló que siempre se presentan dentro de la institución prestadora del servicio de salud, mientras que un 4,75% manifestó que casi siempre hacen presencia; lo que se relaciona con un nivel alto de exposición a todo lo que tiene que ver con el aspecto ergonómico y su repercusión en las condiciones para la salud.

Estableciendo posición con Raenz (2010), quien señala que es todo riesgo que atente contra los diseños de los productos para adaptarse a los cuerpos y las capacidades de las personas como posiciones inadecuadas, cargas pesadas, entre otros, partiendo desde el punto del concepto de la ergonomía, la cual es ciencia y arte que posibilita la adaptación del trabajo al hombre y viceversa. A este grupo comprende los riesgos relacionados con el diseño del puesto de trabajo con el fin de determinar si la estación está adaptada a las características y condiciones físicas del trabajador.

Finalmente, en relación a los riesgos psicosociales y biológicos el 100% señaló que siempre están presentes dentro de la institución; lo que facilita la generación de estrés y por consecuencia reduce las capacidades de los individuos. Para Raenz (2010), los riesgos psicosociales derivan de la interacción que existe entre: condiciones de trabajo, organización de la tarea y las características individuales de las personas que trabajan; y son: La carga mental o esfuerzo intelectual, el exceso de confianza, fatiga, estrés laboral, entre otros.

El mismo autor señala que los riesgos biológicos son los factores ambientales de origen biológico pueden dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales como consecuencia de exposición a contaminantes biológicos. Estos riesgos poseen una sub clasificación, en relación a la categoría de los contaminantes biológicos, la cual es: agente biológicos vivos (producto derivado de los mismos y productos derivados de los agentes biológicos (transmitidos fundamentalmente por vía aérea, pueden generar trastornos de tipo toxico, alérgico o irritativo).

Finalmente con un promedio de 4,35 se establece que el personal que labora en la empresa social del estado Hospital Nuestra Señora del Pilar se encuentra en un alto nivel de exposición a los riesgos laborales.

Asumiendo estos como el conjunto de peligros o situaciones críticas a las cuales los trabajadores se encuentran expuestos en el desarrollo de sus funciones, los cuales se consideran de elevada magnitud en decremento de la salud.

Los resultados se relacionan con la teoría de Raenz (2010), quien señala que la Ley Internacional de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, los define definición de riesgo como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo. Es una situación o condición con potencial presencia puede causar lesiones a las personas, equipos, maquinarias, bienes o propiedades, reduciendo sus habilidades.

Se establecen como un determinado segmentos de peligros existentes en la tarea laboral y/o en el entorno de trabajo; los cuales pueden provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que a su vez, sean factores desencadenantes de heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, entre otros. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para la salud del empleado, patrono y la comunidad donde se desarrolla la organización. De tal modo que la conjunción en que puede presentarse estas variables, de tal modo que ocurra un evento específico no deseado.

Asimismo, en relación a la dimensión escala sobre el nivel de

riesgo y escala sobre el nivel de consecuencias; donde las unidades informantes permiten establecer que: Existe una alta tendencia a desarrollar casi siempre y siempre la evaluación del nivel de riesgo y las secuelas que este genera en base a determinados factores en un 95,24% y 4,76% como elementos intervinientes y que afectan el desarrollo de las actividades del personal en la empresa social del estado Hospital Nuestra Señora del Rosario.

Los resultados se relacionan con el basamento de Vezga (2010), quien establece que la evaluación de riesgos, vulnerabilidades y su medición en una respectiva escala se debe asociar a los puestos laborales es un proceso destinado a identificar así como localizar las posibles amenazas para la seguridad y salud de los trabajadores, con la finalidad de contribuir a la cuantificación y comunicación de los mismos. Estas actividades deben permitir priorizar su corrección.

Donde para desarrollar condiciones laborales seguras la gerencia organizacional ha desarrollado un determinado conjunto de elementos que permitan identificar y cuantificar la exposición a estos (actividad que la unidad organizacional de apoyo al recurso humano debe velar por su notificación y comprensión). Por ello, se han desarrollado gran número de variantes que intentan hacerlo más

objetivo. Es común el uso de listas de chequeo y el análisis del histórico de accidentes para concretar las consecuencias así como de los índices de accidentabilidad para aproximar la probabilidad a las estadísticas registradas por una entidad.

Finalmente, el promedio de la dimensión se sitúa en un alto nivel de presencia con un de 4,35; lo que equivale a una exposición marcada a diversos tipos de riesgos los cuales se encuentran identificados pero su presencia no se puede obviar. Dentro de la empresa social del estado Hospital Nuestra Señora del Pilar, la evaluación de los niveles de riesgo y vulnerabilidades debe adquirir especial importancia porque permite adoptar medidas preventivas y de mitigación/reducción de accidentes laborales (lo cual es el norte de toda gestión de recursos humanos) a partir de la identificación de peligros de origen natural o inducidos por las actividades del hombre y del análisis de la vulnerabilidad.

Así mismo contribuye en la cuantificación del nivel de daño y los costos sociales y económicos frente a un peligro potencial, proporcionando una base para la planificación de las medidas de prevención específica, reduciendo la vulnerabilidad. Lo cual constituye un elemento de juicio fundamental para el diseño y adopción de lineamientos de prevención específica, como la

preparación aunado a la educación de la masa laboral ante una respuesta adecuada durante una emergencia.

## **CONCLUSIONES**

Una vez culminada la exposición de los resultados así como su respectivo análisis, se concluye que en la empresa social del estado Hospital Nuestra Señora del Pilar presenta:

El elevado nivel de agotamiento que evidencia el personal, se debe a los excesivos volúmenes de trabajo y las carencias de recursos e insumos para la prestación del servicio de salud; lo que expone al capital humano a jornadas de trabajo agotadoras que sobrepasan sus capacidades.

La exposición a los diversos riesgos laborales, es marcada y debe ser controlada; con la finalidad de disminuir los incidentes, accidentes y vulnerabilidades asociadas a la prestación del servicio de salud.

Se posee una escala que identifica y mide los riesgos, pero se deben controlar los factores que los generan.

Los equipos e instalaciones no cumplen con el nivel de exigencias en materia de prevención de accidentes y exposición a riesgos; en base a la normativa internacional existente.

Establecer la adopción e implementación de la valoración de los riesgos laborales que permiten alcanzar niveles laborales más seguros; esto se debe a que proporcionan a sus trabajadores y visitantes información tanto completa como suficiente para la aplicación de medidas preventivas que darán como resultado la eliminación o reducción de accidentes, incidentes y sus consecuencias en el desarrollo de la organización.

Actualizar los equipos e instalaciones, para adecuarlos al nivel de exigencias en materia de prevención de accidentes y exposición a riesgos; en base a la normativa internacional existente. Con la finalidad de disminuir la exposición a los peligros propios de la actividad relacionada con la salud así como la cantidad de incidentes y accidentes generados dentro de la institución.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Balseiro, A. (2010). Estrés Laboral. Bogotá, Colombia.

González, G. (2011). Riesgos Laborales y su incidencia en las organizaciones. Bogotá, Colombia.

Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Buenos Aires, Argentina.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT. 31 de noviembre de 1995

Méndez y Moreno, N. (2010). La Investigación. Bogotá, Colombia.

Parra, R. (2011). Método y conocimiento. Metodología de la investigación. Colombia: Universidad Eafi.

Raenz, O. (2012). Riesgos Laborales: Teoría y Práctica. Distrito Federal, México.

Rodríguez, F. (2012). Metodología de la Investigación. Distrito Federal, México.

Tamayo, I (2012). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

Vargas, O. (2011). Seguridad en Colombia. Las Organizaciones. Bogotá, Colombia

Vezga, J. (2010). Interdisciplinas en Seguridad Industrial. Bogotá, Colombia.

Vega, C. (2011). Seguridad e Higiene Industrial. CD, México.

Soto, M. (2011). Gestión de Riesgos. San José, Costa Rica.