











REVISIÓN

Importance of the elements involved in occupational health and safety programs

Importancia de los elementos que intervienen en los programas de seguridad y salud ocupacional

Hugo Daniel Garcia Juarez¹  , Alejandro Ticona Machaca²  , Delia Concepción Cahuana Pacco²  , Felix Alberto Caycho Valencia³  

¹Universidad César Vallejo. Ingeniería Industrial. Chepén, Perú.

²Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de Ciencias Contables y Administrativas. Puno, Perú.

³Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Lima, Perú.

Citar como: Garcia Juarez HD, Ticona Machaca A, Cahuana Pacco DC, Caycho Valencia FA. Importance of the elements involved in occupational health and safety programs. Salud, Ciencia y Tecnología 2024; 4:718. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2024718>

Enviado: 15-11-2023

Revisado: 09-01-2024

Aceptado: 15-03-2024

Publicado: 16-03-2024

Editor: Dr. William Castillo-González 

RESUMEN

Introducción: toda persona cuenta con una actividad laboral para satisfacer sus necesidades básicas, adquirir lo que desea y contribuir de forma productiva a la sociedad. Sin embargo, en cualquier trabajo existen ciertas circunstancias, condiciones y factores de riesgo a los cuales se ve expuesto dicho trabajador; es decir, pueden ocurrir accidentes y enfermedades que afectan su bienestar físico o psicológico, siendo necesario activar la prevención en los ambientes laborales.

Objetivo: establecer la importancia de los elementos que intervienen en los programas de seguridad y salud ocupacional.

Métodos: se realizó una revisión bibliográfica en las bases de datos Scopus, Web of Science y SciELO. 35 artículos pasaron a ser analizados y examinados.

Resultados: se evidenció la importancia de los programas de seguridad y salud ocupacional para el bienestar de los trabajadores.

Conclusión: las empresas deben desarrollar, implementar y mejorar de forma constante su marco de acción con la finalidad de aplicar programas de seguridad y salud ocupacional en el proceso de gestión de riesgos.

Palabras clave: Programa; Seguridad; Salud Laboral; Trabajadores.

ABSTRACT

Introduction: every person has a work activity to satisfy their basic needs, acquire what they want and contribute productively to society. However, in any job there are certain circumstances, conditions and risk factors to which said worker is exposed. That is, accidents and illnesses may occur that affect your physical or psychological well-being, making it necessary to activate prevention in work environments.

Objective: establish the importance of the elements involved in occupational health and safety programs.

Method: a bibliographic review was carried out in the Scopus, Web of Science and SciELO databases. 35 articles were analyzed and examined.

Results: the importance of occupational health and safety programs for the well-being of workers was evident.

Conclusion: companies must develop, implement and constantly improve their framework of action in order to apply occupational health and safety programs in the risk management process.

Keywords: Program; Safety; Occupational Health; Workers.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2,78 millones de trabajadores han muerto cada año debido a accidentes en sus puestos de trabajo y a causa de enfermedades profesionales y 374 millones sufren accidentes laborales no mortales. Como consecuencia de esto, “los días de trabajo perdidos representan cerca del 4 por ciento del PIB mundial y, en algunos países, hasta el 6 por ciento o más”.^(1,2) En medio de esta realidad la organización de una empresa aparte de impulsar el desarrollo de bienes y servicios de calidad, debe considerar e implementar programas para resguardar la integridad física y mental de los empleados. Existe cierta inquietud por la elaboración de procesos de seguridad y salud, porque se ponen en juego diferentes cuestiones económicas, por ello se han diseñado diferentes maneras que responder a las necesidades de seguridad.⁽³⁾

Las empresas de los diferentes sectores tienen el deber de implementar sistemas de salud y seguridad para sus trabajadores, a fin de que se consolide la prevención de los riesgos laborales y evitar accidentes que puedan afectar el bienestar general de los empleados.⁽⁴⁾ Sin embargo, y pese a que muchas organizaciones empresariales han implementado programas de seguridad y salud ocupacional es necesario resaltar que, las tasas de accidentabilidad laboral y la generación de enfermedades laborales continúa en aumento; esto trae consecuencias referidas a costes económicos para la empresas, costes humanos y daño a lo que se conoce como trabajo en el ámbito nacional e internacional

Llevar a cabo una política de seguridad y salud depende de la participación activa de los empleados, así como la adaptabilidad que pueden tener los sistemas implementados a la realidad de cada entorno laboral, esto supone la mejora continua tanto de la efectividad de los empleados como de su bienestar.^(5,6) Al satisfacer las necesidades del empleado, se consolida su eficiencia y, de forma progresiva, los empleados pueden formarse y desempeñar una función más productiva; no obstante, se vuelve indispensable la consideración de las condiciones de salud y la incertidumbre de los riesgos a los que se ve expuesto el trabajador y su entorno.⁽⁷⁾

Al ser de naturaleza multidimensional, se puede enfocar la gestión de seguridad y salud en el trabajo desde muchas direcciones, las cuales pueden ser el bienestar laboral, material o psicológico;⁽⁸⁾ por ello, la importancia que revisten los factores que intervienen en el bienestar general de los empleados se convierte en un elemento fundamental en cualquier organización.

Por otra parte, entre los aspectos que deben ser valorados al implementarse un programa de seguridad y salud ocupacional se encuentra el bienestar laboral, este es un procedimiento progresivo que busca satisfacer las necesidades del empleado para motivar sus acciones y que cumpla los objetivos de la empresa; de allí que es crucial que este se sienta en un entorno agradable para desempeñar sus funciones de la mejor manera posible y afianzar el compromiso con su entorno.⁽⁹⁾ Esta preocupación por el bienestar laboral exige la ejecución de procedimientos que optimicen la calidad de la vida laboral, así como la remuneración salarial, las circunstancias del entorno social y la aplicación de tácticas de motivación y fomento del compromiso.⁽¹⁰⁾

La pregunta de investigación planteada en función de todo lo señalado es: ¿Son importantes los elementos considerados en los programas de seguridad y salud ocupacional para el bienestar de los trabajadores? Dicha interrogante fue la motivación de esta investigación, la cual tiene como objetivo: establecer la importancia de los elementos que intervienen en los programas de seguridad y salud ocupacional.

MÉTODOS

La presente investigación presenta un enfoque cualitativo, descriptivo, limitado a una lógica sistémica,⁽¹¹⁾ ¹²⁾ Se realizó una revisión bibliográfica, la cual es una herramienta basada en la formulación de conceptos y el establecimiento de su linealidad.⁽¹³⁾ Para el presente estudio, se ha realizado una búsqueda exhaustiva en las bases de datos Scopus, Web of Science y SciELO. Los criterios de elegibilidad planteados para realizar la escogencia de los documentos fueron: artículos que no sobrepasen los 5 años; por lo tanto, se ha priorizado la adquisición de textos desde el año 2019 hasta el año 2023. Además, deben encontrarse en inglés o en español, ser estudios empíricos, y pertenecer al área temática de la salud ocupacional. Por otro lado, los criterios de exclusión fueron: *papers* resultado de congresos o de tesis doctorales, encontrarse fuera del período de tiempo establecido y estar publicado en otro idioma diferente al señalado en los criterios de inclusión. En total fueron revisados 35 artículos publicados en las bases de datos ya mencionadas.

De esta manera, la búsqueda de información se efectuó a partir del operador booleano “AND”, por lo cual en el caso de Web of Science, se han utilizado los términos (safety program occupational health) AND (workers occupational health) AND (well-being workers); en SiELO se utilizó (salud ocupacional, y productividad laboral importancia) AND (prevención de riesgos laborales salud y seguridad) AND (programa de seguridad) consiguiendo 14 artículos. En Scopus se ha utilizado (risk AND assessment AND industrial AND sector AND management AND work) AND (occupational AND safety AND health AND management AND system AND whs) AND (occupational health AND well-being AND work AND health AND help), obteniendo 8 artículos.

RESULTADOS

Estos 35 artículos científicos aportan material significativo acerca de la importancia que reviste un programa de seguridad y salud para conseguir el bienestar físico y psicológico de los trabajadores y, a su vez, la identificación de factores a considerar para dicho bienestar. Es así que se distribuyen tanto la metodología como los hallazgos de la siguiente forma (Ver tabla 1).

Tabla 1. Distribución de artículos

Autor	Método	Hallazgos	Autor	Método	Hallazgo
Gómez et al. ⁽¹⁴⁾ (2020)	Revisión bibliográfica	Crear programas para concientizar al teletrabajador respecto a los efectos negativos del sedentarismo.	Yang et al. ⁽³²⁾ (2021)	Cuantitativa	El estrés laboral por el desempeño tiene una correlación significativamente negativa en dos industrias
Solier ⁽¹⁵⁾ (2023)	Cuantitativo, diseño no experimental, correlacional, transversal	Fomentar el cumplimiento de las normas de seguridad.	Alkandi et al. ⁽³³⁾ (2023)	Cuantitativa	Los factores extrínsecos no influyen en el desempeño laboral
Delgado, et al. ⁽¹⁶⁾ (2020)	Revisión sistemática	Toda empresa debe tener en cuenta la salud y seguridad de su personal y crear un ambiente digno de trabajo.	Al-Rawajfeh et al. ⁽³⁴⁾ (2021)	Cuantitativo	La implementación de la seguridad laboral y programas de salud, mejoran el desempeño de los trabajadores.
González et al. ⁽¹⁷⁾ (2019)	Revisión bibliográfica	Cuando se capacita en salud ocupacional a los trabajadores y se llevan a cabo inspecciones y se toman acciones preventivas es posible cuidar el bienestar de los trabajadores.	Okechukwu et al. ⁽³⁵⁾ (2021)	Cualitativa	Se recomienda que a las empresas fortalecer sus regulaciones y legislaciones sobre seguridad y salud organizacional.
Ewes, et al. ⁽¹⁸⁾ (2023)	Cuantitativo	Resulta esencial establecer las causas de los accidentes y enfermedades ocupacionales y la forma de prevenirlas implementando medidas de Seguridad.	Gutiérrez-Bolaño, et al. ⁽³⁶⁾ (2019)	Cuantitativa	Las empresas transforman el bienestar de sus trabajadores y el favorecimiento de políticas saludables en todo nivel.
Gusqui et al. ⁽¹⁹⁾ (2022)	Cualitativo	Se requiere proporcionar mejores condiciones laborales, para obtener mayor rendimiento de los trabajadores.	Albújar-Verona et al. ⁽³⁷⁾ (2022)	Revisión sistemática	El uso de estas herramientas favorece la obtención del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
Arifin et al. ⁽²⁰⁾ (2023)	Cualitativa	Los riesgos atmosféricos, al igual que los peligros físicos implicados en áreas confinadas, requieren mayor atención para promover una mayor disminución de los casos de fatalidad en espacios confinados	Ispas et al. ⁽³⁸⁾ (2023)	Cualitativa	La evaluación de riesgos mejora la seguridad en torno a peligros de diversa índole.
Ochoa, et al. ⁽²¹⁾ (2020)	Revisión bibliográfica	No existen leyes que regulen las pausas activas dentro de los programas de salud ocupacional y seguridad laboral. Estas son necesarias para mejorar la condición Física de los trabajadores	Miñan-Olivos et al. ⁽³⁹⁾ (2020).	Cuantitativa	Promulgar leyes para promover una cultura empresarial orientada a una apropiada gestión de riesgos laborales
Madero et al. ⁽²²⁾ (2023)	Cuantitativo	Es importante realizar programas de intervención que midan los factores psicosociales y como influyen en el ambiente de trabajo, diseño de puestos y particularidades de cada trabajador.	Villañafe et al. ⁽⁴⁰⁾ (2019)	Cuantitativo	Los factores de riesgo y las condiciones laborales son factores determinantes en la evaluación.
Gavilanes-Lagla et al. ⁽²³⁾ (2021)	Cuantitativo	Crear una cultura preventiva en los trabajadores, debido a la labor que desempeñan	Payá et al. ⁽⁴¹⁾ (2020)	Cualitativa	La presencia de autoridades especializadas, no asegura el fomento de medidas preventivas.

Cifuentes ⁽²⁴⁾ (2021)	Cualitativa	Es preciso formar en seguridad y salud en el trabajo a estudiantes de ingeniería.	Oakman et al. ⁽⁴²⁾ (2022)	Cualitativa	Las herramientas APHIRM, RAMP y QEC sirven para orientar y apoyar a los trabajadores en distintos peligros.
Litardo-Velásquez et al. ⁽²⁵⁾ (2020)	Cuantitativa	Los trabajadores que cultivan la Pitahaya están expuestos a una serie de riesgos laborales que afectan su seguridad, salud y bienestar, siendo necesario un plan de prevención para disminuir riesgos laborales	Allande-Cussó et al. ⁽⁴³⁾ (2022)	-----	Promocionar la salud mental en las empresas mediante estrategias de educación de la salud
Álvarez, et al. ⁽²⁶⁾ (2019)	Cuantitativo	Existen empresas preocupadas por el bienestar y salud de su personal, pues cuentan con un enfoque laboralmente estratégico	Dennerlein et al. ⁽⁴⁴⁾ (2020)	Cuantitativo	Aplicar un enfoque de salud del trabajador para la seguridad, la salud y el bienestar de estos ayuda a los gerentes a organizarse y protegerse sistemáticamente a sí mismos
Dwi et al. ⁽²⁷⁾ (2021)	Cuantitativo	La Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ambiente de Trabajo y la Satisfacción en el Trabajo simultáneamente tienen un efecto positivo y significativo en el Desempeño de los Empleados	Jebelli ⁽⁴⁵⁾ (2019)	Cuantitativo	Cuando se monitorean los niveles de estrés del personal, es posible detectar labores con elevado potencial de estrés.
Morgan, et al. ⁽²⁸⁾ (2021)	Cuantitativo	La política de prevención y control de riesgos tiene un efecto positivo significativo en la productividad de los empleados.	Vargas et al. ⁽⁴⁶⁾ (2021)	Cuantitativo	Deben tomarse medidas de prevención, mediante políticas y programas para prevenir riesgos en el personal.
Majdabadi, et al. ⁽²⁹⁾ (2022)	Cuantitativa	La gestión de la salud ocupacional y la satisfacción laboral se relacionan.	Stephan et al. ⁽⁴⁷⁾ (2023)	Cuantitativo	La intervención psicológica en el entorno del empleado beneficia su estancia en el trabajo.
Shiri et al. ⁽³⁰⁾ (2023)	Cualitativo	Las intervenciones en el lugar de trabajo tienen como objetivo mejorar los resultados de salud física y mental.	Gris et al. ⁽⁴⁸⁾ (2023)	Cuantitativo	El programa de intervención Prevail, mejora en la intervención grupal y reduce los niveles de estigma social y ausencia por enfermedad.
Saju et al. ⁽³¹⁾ (2019)	Cualitativo	El enfoque de bienestar tiene predominio sobre el enfoque disciplinario a la hora de reducir el desgaste de los empleados.			

En relación con la búsqueda de información, se evidenciaron diferentes aportes para el posterior análisis y discusión. Esto dio como resultado la generación de categorías para la organizar la información obtenida, se establecieron seis categorías que sintetizan los hallazgos encontrados de la siguiente forma, a saber: Desempeño Laboral, Capacitación y productividad, Evaluación de riesgos, Cultura preventiva y Satisfacción y clima laboral

DISCUSIÓN

Desempeño laboral

El desempeño laboral es posible evaluarlo a partir de la gestión de los recursos humanos; al existir una adecuada gestión es posible observar el desempeño de los trabajadores y como este se ve afectado, entre otras cosas, por la aplicación o no de algún Programa de seguridad y salud ocupacional. Para Yang et al.⁽³²⁾, cada trabajador representa el activo más importante de cualquier empresa y mejorar su situación frente al estrés laboral, satisfacción y mejorar su desempeño se ha convertido en un tema esencial de ser estudiado. En cuanto a la aplicación de programas de seguridad, Ochoa et al.⁽²¹⁾ plantean que cualquier programa de seguridad y salud ocupacional debe contener cierto tipo de actividad física, pues a través de ellas es posible mejorar las capacidades y desempeño de la persona, aumenta su autoestima y ayuda a prevenir riesgos ocupacionales.

Por otra parte, la productividad de los trabajadores precisa que los encargados de gestionar los recursos humanos en una empresa presten atención a la manera de mejorar el desempeño y desarrollo de su personal, sin que existan lesiones humanas ni daños materiales.⁽³⁴⁾ Esto último se vincula con los planteamientos de Delgado et al.⁽¹⁶⁾ quienes señalan que por ejemplo, los trabajadores de la salud debido a los conocimientos y experticias que tienen acerca de los riesgos presentes en su lugar de trabajo, deben tomar las decisiones más

apropiadas para cumplir sus funciones de la mejor manera, entendiendo el vínculo entre salud y trabajo y así tener un entorno laboral óptimo.

Por otro lado, Al-Rawajfeh & Tarawneh,⁽³⁴⁾ afirman que las regulaciones y leyes vinculadas con la seguridad laboral, salud se relacionan de forma directa con el desempeño del personal del sector de la construcción.

Capacitación y productividad

Cuando la gestión de recursos humanos actúa eficientemente se genera un mejor rendimiento y productividad. Diferentes empresas de diversos sectores admiten este hecho, pues resulta primordial que los directivos se aseguren de que los trabajadores desempeñen labores en un entorno saludable y seguro capaz de estimular su desempeño óptimo, satisfacción laboral y productividad.⁽²⁸⁾ Es indispensable también llevar a cabo acciones, capacitaciones y talleres con el propósito de cambiar las percepciones, actitudes, comportamientos y el ambiente laboral ofreciendo una diversidad de procedimientos que generen satisfacción y bienestar en el trabajo.⁽³⁶⁾

Existen diversidad de herramientas que permiten a las empresas detectar posibles riesgos a los cuales se ven expuestos sus trabajadores en el ambiente laboral. Dichas herramientas pueden ser digitales y precisan de una formación del personal para que sean correctamente usadas; esto porque la aplicación de estas herramientas digitales variará según lo que pretenda la organización, así, por ejemplo, obedecerá al sector en el cual se aplican o a su beneficio.

Evaluación de riesgos

Con el objetivo de evidenciar las formas de evaluación de riesgo, así como los factores que se consideran para su medición, se muestra que la acción de los trabajadores es un aspecto crucial para cumplir un control eficaz, mientras más organizada sea la labor del empleado la administración será óptima. El suministro de equipos de protección individual no es suficiente para que se garantice la seguridad de los trabajadores, el empresario debe distribuir el conocimiento de estos equipos. Es esencial realizar una evaluación de riesgos antes de aplicar herramientas, equipos y maquinaria en los diferentes espacios laborales.⁽²⁰⁾

Ispas et al.⁽³⁸⁾, argumentan que cada sistema de gestión de riesgos debe ser planificado por la directiva de la determinada empresa, puesto que esto mejora la seguridad en el trabajo. Los riesgos que enfrenta la empresa se ven condicionados por aspectos como la edad de los empleados, los peligros de nivel psicológico, el uso de tecnologías nuevas, y la globalización. Para realizar la gestión en prevención de riesgos laborales, Villañafe et al.⁽⁴⁰⁾ dice que es necesario cumplir ciertos requisitos legales; esto permite que la gestión consiga calificarse como eficaz.

Según Villañafe et al.⁽⁴⁰⁾, la evaluación de riesgo también puede hacerse a partir de encuestas, dependiendo de la existencia de un área de seguridad y salud, se toma en consideración las categorías siguientes: físicos, químicos, biológicos, psicosociales, biomecánico, de seguridad y fenómenos naturales. Asimismo, la categorización se puede realizar en función a los materiales que pueden generar accidentes a partir de falencias en su manipulación mecánica; estas pueden ser: caída de personas a distinto nivel, caída de objetos en manipulación y choque contra objetos inmóviles, choque contra objetos móviles, golpes/cortes por objetos o herramientas, atrapamiento por o entre objetos, contacto eléctrico indirecto, incendios (factores de inicio y en espacios confinados).⁽²³⁾

Cultura preventiva

Para la eficiente cultura preventiva en materia de riesgos laborales a nivel psicosocial, es importante mantener una política que se base en la representación especializada de planes de prevención, esto provoca que, según Payá et al.⁽⁴¹⁾, los procedimientos tengan un carácter relacional. Deben existir delegados de prevención lo cual se vincula con la generación de planes y procedimientos que permiten evitar el estrés laboral, de igual manera las “amenazas, insultos o agresiones”.

Teniendo en consideración que la funcionalidad de la gestión preventiva conlleva la constante planificación, esto porque identificar los peligros en el entorno laboral representa un aspecto bastante significativo y requiere de programas eficaces de prevención. Muchos son los métodos y herramientas que ayudan a identificar peligros y riesgos; no obstante, algunos de ellos requieren experiencia técnica y una capacitación para garantizar resultados confiables.⁽⁴²⁾

Entre dichas herramientas existen tres que son importantes para la identificación de riesgos; primero se destaca el A partcipe Hazard identification and risk management (APHIRM) basan en suministrar de un kit de herramientas y documentación para informar acerca de la prevención de riesgos; la herramienta de Evaluación y Gestión de Riesgos para la Manipulación Manual Proactiva (RAMP) se distingue por evaluar peligros, dar apoyo y formar a los usuarios; y la Lista rápida de comprobación de la exposición (QEC) plasma su efectividad en su enfoque participativo.⁽⁴²⁾

Satisfacción y clima laboral

Otros aspectos que integra un programa de salud y seguridad ocupacional es la satisfacción y el clima laboral, Allande-Cussó et al.⁽⁴³⁾, afirman que estos se relacionan de forma significativa, pues dependiendo de los factores relevantes del entorno de trabajo se genera en el individuo una sensación de importancia que, al crear un vínculo con su entorno puede consultar, planificar y actuar conforme a los aportes de los demás. Es decir, el entorno laboral se encuentra entre los principales elementos que afectan la salud mental de los trabajadores lo que incide de manera directa en su satisfacción y productividad. Por ello, es esencial medir y caracterizar el estrés del personal, esto permitiría disminuir lesiones, accidentes y errores que pudiesen afectar la productividad de los trabajadores y su satisfacción laboral.⁽²⁸⁾

Así mismo, considerar los sentimientos experimentados en el trabajo por cualquier persona referidos a la soledad, la falta de apoyo, la discriminación y un clima laboral desfavorable conducirá a tener en cuenta la salud mental de los trabajadores.⁽⁴³⁾ Así, los programas de seguridad y salud ocupacional deben incluir acciones orientadas a crear o generar un clima laboral saludable, fortaleciendo servicios de salud ocupacional, implementando normas basadas en la evaluación y prevención de riesgos tanto físicos como emocionales.⁽¹⁶⁾ De acuerdo a la revisión realizada fue posible establecer los factores que determinan la satisfacción laboral en cualquier puesto de trabajo (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Factores determinantes de la satisfacción laboral

Condiciones de trabajo	Compensaciones
Comunicación asertiva	Liderazgo y motivación
Realización personal	Involucramiento laboral
Supervisión frecuente	Ambiente físico
Condiciones materiales	Beneficios sociales
Políticas administrativas	Relaciones sociales
Actitud	Estructura organizacional

Fuente: Elaboración propia.

Tal cual como indica Vargas et al.⁽⁴⁶⁾, el clima laboral tiene como factores primordiales los criterios de productividad y el crecimiento y desarrollo de las personas, mediante esto el trabajador puede realizar una labor eficiente, al mismo tiempo que recibe una remuneración plausible, porque el individuo busca que su trabajo sea reconocido; de la misma forma, el trabajador puede juzgar si su trabajo tiene un clima laboral adecuado y cómodo para su futuro inmediato puesto que esta caracterización del entorno de trabajo es subjetivo. En virtud de esto, es preciso implementar acciones de evaluación que permitan diseñar proyectos de intervención, y así transformar el clima y ambiente laboral con el fin de mejorar la salud integral de los trabajadores.

Intervención psicológica

La intervención psicológica en seguridad presenta una doble finalidad, la ética y la económica: por un lado, se busca disminuir los accidentes y los daños a la salud aumentando el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. La intervención en Psicología de la Seguridad ha dado resultados satisfactorios, pues han ayudado a que los accidentes disminuyan y se incremente la seguridad laboral.⁽⁴⁷⁾ Shiri et al.⁽³⁰⁾, introduce la necesidad de intervenciones cocreativas, que se trata de una operación procedimental que evalúan las perspectivas de los empleados a fin de realizar medidas a largo plazo; no obstante, resaltan que la conjunción entre baja remuneración y la excesiva exigencia laboral afecta negativamente la estabilidad mental de los empleados.

Las intervenciones de este tipo también cuentan con una serie de herramientas, entre las cuales destaca el programa de intervención denominado Prevail, que tiene como objetivo principal informar a los empleados y gerentes, específicamente, sobre cómo intervenir cuando ocurran situaciones de trastornos mentales generales y, a partir de este procedimiento, reducir el estigma social.⁽⁴⁸⁾ La cuestión del estigma lo presenta de la siguiente forma (tabla 3).

A partir de esto se elabora una intervención grupal para informar acerca de cómo se puede actuar frente a actitudes vinculadas a trastornos o enfermedades mentales de baja intensidad. Esto resulta fundamental puesto que integra a un grupo y fomenta la visión del entorno laboral como familia. Existen modelos de intervención de salud mental que solo abordan niveles secundarios y terciarios de prevención centrándose en la sensibilización contra la depresión y la ansiedad, el desarrollo de conductas y habilidades de búsqueda de ayuda y la reducción de situaciones negativas. Entre las intervenciones que existen se ubica la alfabetización y el liderazgo en salud mental, esta ayuda a generar ambientes de trabajo positivos, a encontrar comportamientos para enfrentar posibles crisis e intervenciones que busquen una satisfacción laboral; todas ellas evidencian nivel organizacional efectivo. Cuando la gestión plantea una intervención orientada a la prevención del daño,

fomentar lo positivo y controlar la enfermedad, pueden observarse excelentes evidencias respecto a la salud mental del trabajador.⁽³¹⁾

Estigma hacia los demás	Suposiciones erróneas acerca de enfermedades mentales de otras personas.
Distancia social	Relacionado al aspecto emocional del estigma.
Autoestigma	Se refiere a la autopercepción de si se tiene o se ha tenido alguna vez un problema de salud mental.
Estigma anticipado	Se refiere a lo que los individuos creen que los demás creerían de ellos si tuvieran un problema de salud mental.
Falta de divulgación / búsqueda de ayuda	Se trata de la falta de voluntad de una persona para revelar o pedir ayuda por un problema de salud mental.

CONCLUSIONES

Al presentar los distintos elementos que se identifican en el proceso de gestión de seguridad y salud y aquellos que forman parte del bienestar de los trabajadores, es posible establecer la importancia que todos revisten al momento de ser incluidos y tomados en cuenta en cualquier Programa de seguridad y salud ocupacional. Así, toda organización que busque contar con una directriz preventiva en materia de salud y seguridad necesita identificar y enfrentar los riesgos laborales o aquellas situaciones que los generen, esto con el propósito de evitar que el personal sufra daños, y al mismo tiempo, debe establecer medidas de protección con equipos o herramientas que protejan de forma colectiva o personal.

En relación con la evaluación de riesgos, se concluye que es necesario tomar en consideración la perspectiva del empleado por medio de encuestas y realizar intervenciones para poder categorizar los riesgos frecuentes; los cuales pueden ir desde actitudes psicosociales, fenómenos naturales, hasta la manipulación de objetos. El programa de seguridad y salud ocupacional proporciona a cualquier empresa un sistema de seguridad y al mismo tiempo establece un proceso de evaluación y mejora continua para la misma, así como ayuda a que se dé una cultura de prevención en todo el personal. Su implementación asegura y permite mantener un ambiente laboral seguro y saludable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia, 2019. <https://acortar.link/zH374r>
2. Arango J, Correa Y, Luna J. La Salud Ocupacional y su respuesta histórica a las necesidades de salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 2020; 21(2): 14-29. <https://acortar.link/OAYR2S>
3. Jaramillo A, Castillo V, Pardo A, Arias T, Gil P, García M. Accidente de trabajo y enfermedad profesional en Colombia. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del sector metalúrgico en Colombia. *Poliantea*, 2019; 14(25). <https://doi.org/10.15765/poliantea.v14i25.1336>
4. Robert-Sánchez E, Cardona-Sanchez O, Estrada-Ladoy L. Trabajadores de la salud contagiados de SARS-CoV-2 durante sus funciones asistenciales en una institución hospitalaria. *MEDISAN [Internet]*. 2022; 26(3). <https://acortar.link/wXmywW>
5. Gonzalez-Argote J. Analyzing the Trends and Impact of Health Policy Research: A Bibliometric Study. *Health Leadership and Quality of Life* 2023;2:28-28. <https://doi.org/10.56294/hl202328>
6. Plúas M. La Seguridad y salud ocupacional en el cultivo de camarón en laboratorio de maduración. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 2020; 4(1): 1-8. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667940002>
7. González M, Molina V, Patarroyo G. Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2019; 24(85): 1-13. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864013>
8. Gonzalez-Argote J. Patterns in Leadership and Management Research: A Bibliometric Review. *Health Leadership and Quality of Life* 2022;1:10-10. <https://doi.org/10.56294/hl202210>
9. Cáceres L, Acevedo J, Barrios V, Romero L, Pérez A, Contreras F. Bienestar laboral y su correlación con

el compromiso organizacional. Revista Investigación Salud Universidad de Boyacá, 2022; 10(1): 1-24. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/742>

10. Angulo S, Fuster-Guillén D, Sánchez A, Bautista E, Cabezas T. Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. Propósitos y Representaciones, 2021; 9(1): e1035. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>

11. Arribas P, Gómez Y, Guillen A, Ramírez C. La comunicación científica en investigaciones que asumen el enfoque cualitativo: una mirada valorativa. Edumecentro, 2021; 13(2): 172-191. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200172&lng=es&tlng=es

12. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Revista Médica Clínica Las Condes, 2019; 30(1): 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>

13. Meza-Salcedo G, Rubio-Rodríguez A, Mesa L, Blandón A. Carácter formativo y pedagógico de la revisión de literatura en la investigación. Información Tecnológica, 2020; 31(5): 153-162. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500153>

14. Gómez S, Guarín I, Uribe S, Vergel L. Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería, 2020; 8(1): 44-52. <https://doi.org/10.15649/2346030X.802>

15. Solier R. Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 2023; 3(74). <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3674/3618>

16. Castillo-Gonzalez W. Charting the Field of Human Factors and Ergonomics: A Bibliometric Exploration. Health Leadership and Quality of Life 2022;1:6-6. <https://doi.org/10.56294/hl20226>

17. González-Hernández I, Téllez-Hernández N, Castillo-Castillo J. Evolución de la Seguridad y Salud Ocupacional. Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún, 2019; 8(16): 66-67. <https://doi.org/10.29057/escs.v8i16.7086>

18. Ewes L, Llallihuaman B, Bojorquez G. Seguridad y salud en el trabajo: prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Perú (2022). Llalliq, 2023; 3(1): 199-216. <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/1046>

19. Gusqui N, Zambrano E. La seguridad y salud ocupacional y su incidencia en los riesgos laborales en el sector cooperativista de Portoviejo. Uniandes Episteme. Revista De Ciencia, Tecnología E Innovación, 2022; 9(2): 177-190. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2514>

20. Arifin K, Ahmad M, Abas A, Mansor M. Systematic literature review: Characteristics of confined space hazards in the construction sector. Results in Engineering, 2023; (18): 101188. <https://doi.org/10.1016/j.rineng.2023.101188>

21. Ochoa C, Centeno P, Hernández Ramos, Eduardo Luciano, Guamán Chacha, Klever Aníbal, Castillo J. La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. Revista Universidad y Sociedad, 2020; 12(5): 308-313. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500308&lng=es&tlng=es.

22. Madero S, Montes J, del Castillo E. Evaluación de la norma 035 para la medición de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral mexicano. Contaduría y Administración, [S.l.], 2023; 69(1): e426. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.3070>.

23. Gavilanes-Lagla M, Olovacha-Toapanta W, Velásquez-Beltrán A, Velasco-Guerra A. Gestión del riesgo laboral mediante la planificación preventiva en los procesos operativos de la industria metalmecánica. Revista Científica. Dominio de las Ciencias, 2021; 7(3): 1099-1115. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.2043>

24. Cifuentes, M. E. La seguridad y salud en el trabajo en la formación del ingeniero civil: un acercamiento entre la academia y el sector construcción. *Revista Educación En Ingeniería*, 2021; 16(32): 24-33. <https://doi.org/10.26507/rei.v16n32.1176>

25. Litardo-Velásquez C, Real-Pérez G, Cedeño-Macías L, Rodríguez-Coveña K, Hidalgo-Avila A, Zambrano-Mero R. Prevención de Riesgos Laborales en el cultivo de Pitahaya, Manabí, Ecuador. *Ingeniería Industrial*, 2020; 41(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200002&lng=es&tlng=pt

26. Álvarez L, López L, Silva N. Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Podium [online]*. 2019; 35: 87-96. ISSN 2588-0969. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>

27. Dwi L, Putri N, Amir I. Effect of Occupational Health and Safety, and Work Environment on Employee Performance with Working Satisfaction as Mediation Variable, *Journal of Management and Marketing Review*, 2021; 6(2): 117-124. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2\(3\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2(3))

28. Chalan SAL, Hinojosa BLA, Claudio BAM, Mendoza OAV. Quality of service and customer satisfaction in the beauty industry in the district of Los Olivos. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations 2023*;1:5-5. <https://doi.org/10.56294/piii20235>

29. Morgan O, Winifred, C, Emmanuel E. Okon, Njama P. The mediating effect of job satisfaction on health and safety policy management and employee productivity in manufacturing firms. *Problems and Perspectives in Management*, 2021; 19(2): 104-117. doi:10.21511/ppm.19(2).2021.09

30. Majdabadi HA, Khadri B, Pirposhteh EA, Nouri M, Dolatabadi ZA, Kassiri N, et al. Relationship between the status of occupational health management and job satisfaction among farmers: A health promotion approach. *J Edu Health Promot* 2022; 11:390. DOI: 10.4103/jehp.jehp_1037_21

31. Shiri R, Nikunlaakso R, Laitinen J. Effectiveness of Workplace Interventions to Improve Health and Well-Being of Health and Social Service Workers: A Narrative Review of Randomised Controlled Trials. *Healthcare* 2023; 11: 1792. <https://doi.org/10.3390/healthcare11121792>

32. Saju M, Rajeev S, Scaria L, Anuja M, Anjana N. Mental health intervention at the workplace: A psychosocial care model, *Cogent Psychology*, 2019;6:1. DOI: 10.1080/23311908.2019.1601606

33. Yang S, Chen S, Lee I, Liu Y. Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 2021; 8(3): 605-618. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO3.0605>

34. Moraes IB. Critical Analysis of Health Indicators in Primary Health Care: A Brazilian Perspective. *AG Salud* 2023;1:28-28. <https://doi.org/10.62486/agsalud202328>

35. Alkandi I, Khan M, Fallatah M, Alabdulhadi A, Alizan S, Alharbi J. The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction. *Sustainability*, 2023; 15(4): 3415. <https://doi.org/10.3390/su15043415>

36. Auza-Santiváñez JC, Díaz JAC, Cruz OAV, Robles-Nina SM, Escalante CS, Huanca BA. mHealth in health systems: barriers to implementation. *Health Leadership and Quality of Life* 2022;1:7-7. <https://doi.org/10.56294/hl20227>

37. Okechukwu K, Eteng M, Anochiwa L, Njemanze V, Agbanike To, Eyisi E, Agha E, Chukwu J, Igu N. Organizational Health/Safety And Employees' Performance For Sustainable Development. *Webology*, 2021; 18(1). [https://www.webology.org/data-cms/articles/20220601012927pmwebology%2018%20\(1\)%20-%2084%20pdf.pdf](https://www.webology.org/data-cms/articles/20220601012927pmwebology%2018%20(1)%20-%2084%20pdf.pdf)

38. Ogolodom MP, Ochong AD, Egop EB, Jeremiah CU, Madume AK, Nyenke CU, et al. Knowledge and perception of healthcare workers towards the adoption of artificial intelligence in healthcare service delivery in Nigeria. *AG Salud* 2023;1:16-16. <https://doi.org/10.62486/agsalud202316>.

39. Gutiérrez-Bolaño EN, Bermúdez-Lugo M, Moreno-Chaparro J, Guzmán-Suárez OB. Transformation strategies for healthy organizations. *Rev Bras Med Trab*, 2019;17(3) DOI: 10.5327/Z1679443520190388:394-401
40. Albújar-Verona CE, Celis-Castillo DJ, Rojas-Sánchez EA, Medina-Cardozo, I. Plataformas digitales y los indicadores en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión sistemática, 2022; 89(224): 165-172.
41. Ispas L, Mironeasa C, Silvestri A. Risk-Based Approach in the Implementation of Integrated Management Systems: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 2023; 15 (13): 10251. <http://dx.doi.org/10.3390/su151310251>
42. Moraes IB. Critical Analysis of Health Indicators in Primary Health Care: A Brazilian Perspective. *AG Salud* 2023;1:28-28. <https://doi.org/10.62486/agsalud202328>
43. Miñan-Olivos G, Monja-Palomo J, Gonzales-Pacheco O, Simpalo-Lopez W, Castillo-Martínez, W. Gestión de riesgos implementando la ley peruana 29783 en una empresa pesquera. *Ingeniería Industrial*, 2020; 41(3): e4129. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000300002&lng=es&tlng=es.
44. Villañafe I, Angulo J, López I. Percepción Del Riesgo Laboral En Trabajadores Operativos Del Sector Metalmeccánico. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 2019; 4(1): 49-59. <https://doi.org/10.25214/27114406.939>
45. Payá R, Pizzi A. Presencia sindical y gestión de riesgos laborales de origen psicosocial. Un análisis del caso español. *Revista Internacional de Organizaciones*, 2020; (24): 325-366. <https://doi.org/10.17345/rio24.325-366>
46. Oakman J, Weale V, Kinsman N, Nguyen H, Stuckey R. Workplace physical and psychosocial hazards: A systematic review of evidence informed hazard identification tools. *Applied Ergonomics*, 2022; 100: 103614. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103614>
47. Allande-Cussó R, García-Iglesias JJ, Fagundo-Rivera J, Navarro-Abal Y, Climent-Rodríguez JA, Gómez-Salgado J. Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Rev Esp Salud Pública*. 2022; 96. <https://ojs.sanidad.gob.es/index.php/resp/article/view/9/51>
48. Amado DPA, Diaz FAC, Pantoja R del PC, Sanchez LMB. Benefits of Artificial Intelligence and its Innovation in Organizations. *AG Multidisciplinar* 2023;1:15-15. <https://doi.org/10.62486/agmu202315>
49. Dennerlein J, Burke L, Sabbath E, Williams J, Peters S, Wallace L, Karapanos M, Sorensen G. An Integrative Total Worker Health Framework for Keeping Workers Safe and Healthy During the COVID-19 Pandemic. *Human Factors*, 2020; 62(5): 689-696. <https://doi.org/10.1177/0018720820932699>
50. Jebelli H, Choi B, Lee S. Application of Wearable Biosensors to Construction Sites. I: Assessing Workers' Stress. *Journal of Construction Engineering and Management*, 2019; 145(12): 04019079. doi:10.1061/(asce)co.1943-7862.0001729
51. Vargas C, Bernáldez G, Gil U. Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte sanitario*, 2021; 20(1): 121-130. <https://doi.org/10.19136/hs.a20n1.3972>
52. Stephan B, Lechner D, Stockhamp M, Hudecek M, Frey D, Lermer E. Where a psychopathic personality matters at work: a cross-industry study of the relation of dark triad and psychological capital. *BMC Psychology*, 2023; (11): 236. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01266-4>
53. Gris N, Davis H, Brad R, Snowden R. Reducing sickness absence and stigma due to mental health difficulties: a randomised control treatment trial (RCT) of a low intensity psychological intervention and stigma reduction programme for common mental disorder (Prevail). *BMC Public Health*, 2023; (23): 1324. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16200-x>

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Hugo Daniel Garcia Juarez, Alejandro Ticona Machaca.

Curación de datos: Hugo Daniel Garcia Juarez, Delia Concepción Cahuana Pacco.

Análisis formal: Hugo Daniel Garcia Juarez, Felix Alberto Caycho Valencia.

Adquisición de fondos: Hugo Daniel Garcia Juarez, Felix Alberto Caycho Valencia.

Investigación: Hugo Daniel Garcia Juarez, Alejandro Ticona Machaca, Delia Concepción Cahuana Pacco, Felix Alberto Caycho Valencia.

Metodología: Hugo Daniel Garcia Juarez, Delia Concepción Cahuana Pacco.

Administración del proyecto: Alejandro Ticona Machaca, Delia Concepción Cahuana Pacco.

Recursos: Hugo Daniel Garcia Juarez, Felix Alberto Caycho Valencia.

Software: Hugo Daniel Garcia Juarez.

Supervisión: Delia Concepción Cahuana Pacco.

Validación: Alejandro Ticona Machaca, Felix Alberto Caycho Valencia.

Visualización: Hugo Daniel Garcia Juarez, Felix Alberto Caycho Valencia.

Redacción - borrador original: Delia Concepción Cahuana Pacco, Felix Alberto Caycho Valencia.

Redacción - revisión y edición: Hugo Daniel Garcia Juarez, Alejandro Ticona Machaca.