
Sistema de administración de riesgos, una herramienta para la gestión del riesgo en salud ocupacional

The risk management system, a tool in occupational risk management

Sistema de gestão de riscos, ferramenta para a gestão de risco saúde ocupacional

■
Sandra Isabel Angulo Espinosa¹

¹ Médico, Magíster en Administración en Salud. Certificación ALARYS Internacional en riesgos. Evaluadora de acreditación en salud. Coordinadora de los Programas de Salud Ocupacional y Ambiental. Universidad CES. Medellín. e-mail: sanguloe@ces.edu.co

El Sistema de Seguridad Social Colombiano viene avanzando en el desarrollo de acciones tendientes a buscar la manera de aplicar, implementar y evaluar un Sistema de Administración de Riesgos en Salud. (SAR). Desde hace cuatro (4) años, las EPS vienen implementando el (SAR) el cual ha sido evaluado por la Superintendencia Nacional de Salud. Algunas de estas entidades han mostrado resultados importantes con enfoque a la salud de los colombianos.

Otras aseguradoras que están trabajando en la implementación y seguimiento del Sistema de Administración de Riesgos con enfoque ocupacional son algunas Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Dichas organizaciones decidieron utilizar este sistema como una herramienta eficiente en la gestión del riesgo. Su principal deseo es llevar a sus clientes este conocimiento con el fin de ser punta de lanza en el descubrimiento de nuevas maneras de tratar o mitigar el riesgo de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. (ATEP).

Lo anterior, entendiendo que un sistema se comporta como una «máquina de reloj». Cada proceso, cada área, cada indicador son una pieza; una muy fina pero importante pieza que al articularse adecuadamente logran el resultado deseado. La hora del reloj se homologa a la mitigación o tratamiento del riesgo que podría generar un ATEP. Es importante aclarar que quien marca la calidad de las piezas y su precisión es el relojero. Para el caso de la salud ocupacional es la alta dirección la que marcará la pauta en la precisión y por ende en el logro de los resultados basados en la calidad. Entendiendo los resultados como el puntero que marca la hora.

Para lo anterior, se requiere de una mente abierta, de pensar en grande y de borrar de su lexico la tan famosa frase : *no se puede*. El reto de la mente es *pensar lo impensable*.

El relojero se toma su tiempo, analiza y pone cada pieza en su lugar. Su principal recompensa es la precisión de la hora, la resistencia del reloj al tiempo que el mismo marca. Para las empresas implica tiempo para pen-

sar, tiempo para escuchar, tiempo para implementar y esperar. Con calma para tener claras las estrategias de corto, mediano y largo plazo. Su fin ser el mejor.

El sistema de Administración de Riesgos ofrece esta filosofía. Es preventivo y proactivo. Se toma su tiempo y muestra resultados acorde con los planes de tratamiento implementados y el seguimiento realizado. Nunca termina siempre pide más hasta que se demuestre que no existen en el mundo maneras de tratar el riesgo.

Temas como AVAD o AVISAS (Años de Vida perdidos por mortalidad y discapacidad) se convierten en indicadores de medición de impacto. Reto interesante cuando hablamos de salud.

El camino para alcanzar estos niveles requiere de decisión, soñar e implementar. La prevención siempre genera ganancias para el trabajador, para la empresa, para la familia, para la aseguradora y para el país. Igual implica entender y asumir que la generación de cultura organizacional es de tiempo, paciencia y nunca termina. Nuestro país necesita del empuje de su gente del deseo de hacer mejor las cosas. De pensar que hasta el último minuto de nuestras vidas estamos aprendiendo y mejorando. Pero lo más importante dejar un legado en el mundo.

Para desarrollar los tres ejes de la innovación se requiere de un compromiso del alto nivel de las organizaciones. Lo anterior implica un direccionamiento estratégico claro con un buen despliegue y el desarrollo de una gestión clínica de alta calidad y con un seguimiento estricto con indicadores fundamentalmente de resultados. Es abandonar una cultura de estructura y procesos orientados al cliente interno, obligando al cliente externo a acomodarse a los mismos. Es replantear todos los procesos redireccionándolos hacia la satisfacción en principio de las necesidades integrales de los pacientes y sus familias y eliminando aquellos que no agreguen valor sino costos e insatisfacción. Lo anterior requiere de valentía, liderazgo y de una mirada estratégica clara que permita realizar los cambios necesarios para lograr organizaciones de salud altamente eficientes, eficaces y con visión de futuro, con un alto compromiso social y ambiental. Lo anterior debe acompañarse de una buena gerencia que apunte a resultados positivos crecientes en términos de satisfacción integral de los usuarios, posicionamiento local, nacional e internacional y generación de excedentes para crecimiento, renovación e innovación tecnológica. Igualmente recuperar en la organización la capacidad de soñar con los pies en la tierra para, a partir de ejercicios estratégicos, crear los escenarios futuros de entorno y desempeño organizacional que nos sirvan de utopía jalonadora del día a día de la organización y nos comprometan con la implementación de estrategias y programas que nos acerquen a la visión futura de la organización. Este acercamiento debemos medirlo con indicadores de tendencia y resultados que nos permitan estar seguros de avanzar por el camino correcto y nos inviten cuando sea el caso, a corregir el rumbo y a replantear las estrategias.

Finalmente es importante recalcar sobre un tema, que expusimos in extenso, en el número anterior de la revista, el Tema del Gobierno Corporativo (GC). Hoy el GC de un Hospital moderno tiene los siguientes retos permanentes para lograr consolidar estratégicamente la organización y proyectarla segura al futuro: Fortalecer los órganos de gobierno, promover la diversidad y especialización de la junta directiva y del equipo directivo del hospital, dedicar el suficiente tiempo a la discusión e implementación de la estrategia, fijar índices de gestión claros y aprobar el código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, en los que queden expresamente manifestados los sistemas de inhabilidades e incompatibilidades.

Concluyo recordando a los lectores que la innovación es hoy la base para la competitividad de las organizaciones de salud, dependiendo del liderazgo de los equipos gerenciales y del compromiso y capacidad de cambio de los equipos de salud, que nuestras organizaciones puedan hacer frente a los nuevos retos, superando la crisis coyuntural y avanzando proactivamente en la consolidación de organizaciones que ofrecen servicios de salud de alta calidad, seguros y a costos razonables y competitivos para el país y la región.

