

# Cultura de prevención para la seguridad

y salud en el trabajo en el ámbito colombiano\*

*Prevention culture for safety*  
and health at work in the Colombian environment

## Resumen

En el siguiente artículo se evidencia una reflexión crítica sobre la cultura de prevención en ambientes laborales, como tema de seguridad y salud, con el objetivo de identificar factores de riesgo. Como propuesta transformadora, se realizó un estudio de corte descriptivo, afirmando los derechos de las personas a unos ambientes laborales seguros y se evaluaron las condiciones actuales en las cuales se vienen desarrollando las actividades de trabajo. Estos espacios traen inherentes unas características o factores de riesgos, que es importantes examinar en la actualidad, con la entrada en vigencia del Decreto 1072 de 2015 a nivel nacional.

**Palabras clave:** prevención, seguridad, salud, ambientes laborales, factores de riesgos.

## Abstract

In the following article, a critical reflection on the culture of prevention in work environments, as a safety and health issue, is evidenced in order to identify risk factors. As a transformative proposal, a descriptive study was carried out, affirming the rights of people to safe working environments and evaluating the current conditions in which work activities are being developed. These spaces have inherent characteristics or risk factors, which are important to examine at present, with the entry into force of Decree 1072 of 2015, at national level.

**Keywords:** prevention, safety, health, occupational environments, risk factors.

Hugo Hernández Palma  
Ingeniero Industrial, especialista en Estudios Pedagógicos, especialista en Diseño y Evaluación de Proyectos, magister en Sistema de Gestión. Docente Corporación Universitaria Latinoamericana (CUL) y Universidad del Atlántico. Contacto: hugoghernandezpalma@gmail.com.

Flor Monterrosa Assia  
Abogada, especialista en Derecho Administrativo, asesora y consultora Legal en Contratación Estatal, Legalidad Empresarial con énfasis en salud ocupacional, comercial y ambiental. Catedrática Corporación Universitaria Latinoamericana (CUL). Contacto: flormonterrosassia@hotmail.com.

Delvis Muñoz Rojas  
Psicóloga, administradora de Empresas. Especialista en Salud Ocupacional y Finanzas, magister en Sistema de Gestión. Docente de planta Universidad de La Guajira. Colombia. Contacto: delvis21mr@gmail.com.

**Recibido:**  
25 de enero de 2017  
**Aceptado:**  
17 de mayo de 2017

\* Artículo resultado de la investigación: Impacto integrado de gestión en las pymes de la Región Caribe, Corporación Universitaria Latinoamericana (CUL), Universidad del Atlántico y Universidad de la Guajira.

## INTRODUCCIÓN

La salud y seguridad laboral en la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, control de riesgos y condiciones de trabajo, acorde a dignidad, derechos y oportunidades, implica el disfrute saludable de un sitio de trabajo en condiciones seguras, sin exposiciones de peligro por ninguna causa ni forma, y menos aún por falta de higiene laboral (Restrepo & Safar, 2013).

Por ello, se requiere una mayor gestión en términos de salud ocupacional que contribuya a fomentar medidas de sensibilización, promoción, protección y atención integral en la garantía a los trabajadores no solo de ambientes laborales seguros y sanos, sino de medidas sanitarias ajustadas a parámetros de salud y seguridad, entre otros.

El bienestar no solo físico y mental sino intelectual y social en el desempeño laboral debe ser cubierto, desde las necesidades específicas de los trabajadores, en la planeación, organización, ejecución, control, evaluación y vigilancia de su salud individual y colectiva. Como tema de Responsabilidad Social Empresarial deja ver la responsabilidad que corresponde asumir frente a la diversidad de los riesgos derivados del trabajo.

### Salud y seguridad laboral

Situar la temática en la conceptualización de salud y seguridad implica definir los términos en respuesta a la prevención de accidentes

laborales y enfermedades profesionales, en los riesgos que no se está en la obligación de asumir.

En ese orden de ideas, se hace necesario definir, en términos del Convenio No. 155 de (1981) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el concepto de salud en relación con el trabajo no solo como ausencia de enfermedad sino en la de elementos físicos y mentales que afectan y se relacionan directamente con la seguridad e higiene laboral. Sin desconocer que el trabajador es toda persona que se encuentra empleada tanto en el sector privado como público. Y lugar de trabajo es el sitio donde se permanece por razón de trabajo, bajo el control de un empleador, jefe o autoridad. En relación, con el Convenio No. 155 su artículo 4.2 expresa lo siguiente:

Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Esta disposición reconoce que los riesgos son inherentes al medio ambiente de trabajo. Por consiguiente, el objetivo de la prevención se articula como la obligación de reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de estos riesgos (OIT, 1981).

De igual manera, la noción de Salud es precisada por la Organización Mundial de la Salud OMS (1948) como bienestar físico, mental y social, y no solamente como ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional de un organismo tanto a nivel micro como macro (Arenas, 2014).

Por ello, la seguridad en el trabajo tiene como objetivo la implementación de medidas, pautas y procesos en el contexto de actividades necesarias para prevenir riesgos emanados del trabajo en condiciones dignas, decentes y justas, donde las personas puedan realizar una actividad laboral con seguridad y donde se posibilite una contribución por ello que le sirva para su progreso.

En consecuencia, el trabajo, fuente misma de salud, es una actividad desarrollada para satisfacer necesidades esenciales, posibilitando actuaciones diligentes, protección y bienestar en aspectos positivos y en el logro de mejores condiciones de vida. Pensar en la posibilidad de obtener bienes necesarios para el sustento de la vida, a través de la remuneración ganada, otorga goce, tranquilidad, felicidad, estabilidad y prosperidad económica.

Lo que hace desplegar en las personas trabajadoras una actividad física y mental, conductas de comportamiento saludable, que renueva su organismo, las mantiene activas, dinámicas y alegres y articuladas a mejores relaciones laborales a través de la participación activa, democrática y garante necesaria para realizar

mejor las tareas del trabajo asignado. Lo que incluso posibilita el crecimiento emocional, el sentirse valioso y fortalecido en la autoestima, aprendiendo a vivir con otras personas en sus diferencias e identidades y con sentido de pertenencia.

En otras palabras, para realizar un trabajo de manera eficiente se hace necesario estar tranquilo, sano y seguro en el ejercicio laboral que ayuda al desarrollo integral de la persona en sus aspiraciones personales y laborales, en sus anhelos y en las garantías de protección e integración social. No obstante, el trabajo desarrollado en condición de riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales incrementa angustias y daños en la vida del trabajador por ausencia de condiciones de trabajo, adecuadas, seguras y saludables.

Como tema de gestión de salud ocupacional resulta ser una inversión básica, tendiente a asegurar no solo un bienestar colectivo en ambientes de trabajo, sano, digno y decente sino el bienestar integral en la protección contra pérdidas humanas y patrimoniales, entre otras.

### **Marco legislativo colombiano**

En Colombia los primeros pasos en legislación para la seguridad y salud en el trabajo o lo que anteriormente se conocía como salud ocupacional se dieron hacia el año de 1979. En esta instancia se definieron los conceptos básicos a juicio de quienes hacían parte del sistema y desde ese momento se fueron incorporando los cambios que se estimaron necesarios, para

estimular que los ambientes laborales cumplieran con unos parámetros básicos de seguridad y bienestar. Recientemente con la compilación realizada por el Ministerio de Trabajo, mediante la expedición del Decreto 1072/2015, se unificaron en un solo documento todos los

avances en esta materia (Restrepo, Madrid & Safar, 2013).

A continuación, se detallan las leyes, decretos y resoluciones que hacen parte de este marco legislativo.

**Tabla 1. Normativa de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia**

Ley, Decreto o Resolución	Objeto Principal
Ley 9 de enero 24 1979 (Título III)	Conceptos básicos para preservar y optimizar la salud de los trabajadores en sus sitios de trabajo.
Resolución 2400 de mayo de 1979	Normas en cuanto a vivienda, higiene y seguridad en sitios de trabajo.
Resolución 2413 de mayo de 1979	Reglamento de higiene y seguridad industrial en empresas de construcción.
Decreto 586 de febrero 25 de 1983	(COPASO)
Decreto 614 de marzo de 1984	Bases para los programas de Salud Ocupacional en el territorio nacional.
Resolución 2013 de junio de 1986	Reglamentación de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial.
Resolución 1016 de marzo de 1986	Reglamentación de los programas de Salud Ocupacional.
Ley 1562 de julio de 2012	Se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y realizan otras disposiciones en SST.
Decreto 1072 de mayo 2015	Se reglamentan de manera integral los Planes de Gestión para Salud y Seguridad en el Trabajo.

Fuente: elaboración propia, 2016.

### Diferencias conceptuales

Como existen diferencias conceptuales entre trabajo y empleo, pese a que son asimilados equivalentemente, se hace necesario precisar los conceptos desde el enfoque de los derechos y términos económicos.

En ese sentido, el trabajo hace referencia a factores de producción que admiten forjar no solo un patrimonio sino la oferta de servicios y bienes a través del esfuerzo físico, mental e intelectual de una persona. Es decir, es una

“cosa que es resultado de la actividad humana” (Real Academia Española, 2014), el efecto de la acción integrada de condiciones y objetos que rodean no solo el lugar sino el momento en el cual la persona realiza su labor bajo condiciones físicas, psicológicas, ambientales, químicas, biológicas, tecnológicas, sociales y laborales.

Mientras que el empleo hace referencia a la población económicamente activa, ocupada en una actividad remunerada, bajo circunstancias específicas de su oficio o profesión. Es decir, es el trabajo que se realiza a cambio de un salario

en un sitio de trabajo en condiciones dignas, sanas y seguras.

## Higiene laboral

Resulta relevante identificar, reconocer, valorar y controlar elementos ambientales como los relacionados con el clima, los ruidos, energía, virus, contaminantes químicos y biológicos, propagación de enfermedades, etc., que se producen o se provocan en sitios de trabajo y los cuales afectan la salud.

Como problema de salud pública y seguridad laboral, exige gestión, acondicionamientos, protocolos, técnicas, procedimientos y actuaciones de calidad en términos de seguridad. Los factores de riesgo, condiciones laborales inseguras y peligrosas pueden ocasionar accidentes de trabajo, por lo cual deben advertirse para poderlas prevenir, atender y solucionar.

En ese orden de ideas, las condiciones laborales, ambientes, agentes nocivos, instalaciones, comportamientos y actos inseguros como desacato a normas técnicas de seguridad que originen riesgos en el lugar y puesto de trabajo influyen sobre el estado funcional de las personas, su seguridad y salud. Por ende, atenta contra su bienestar e integridad física, mental y social, sus aptitudes fisiológicas y psicológicas e incluso sus bienes y proyectos de vida (Alcaldía Guacari, 2015).

Ante lo cual se deben fomentar acciones conducentes no solo a la prevención de accidentes de trabajo que produzcan lesiones a empleados

y daños a equipos sino a la protección en la garantía de derechos y contra efectos dañinos en términos de salud laboral por condiciones peligrosas que propicien riesgos, accidentes, enfermedades y sufrimientos (Hernández, 2011).

De igual manera, se requiere de contextos de lugares y puestos de trabajo con la seguridad necesaria que garantice condiciones de trabajo decente, sitios seguros, sanos y tranquilos, equipos funcionando en óptimas condiciones y procesos controlados en la disminución de riesgos para la salud. En algunos casos, provistos de elementos de protección personal para prevenir distintos riesgos de accidentes o cualquier otro efecto adverso sobre la salud física, mental y social (Restrepo, Madrid & Safar, 2013).

Es por ello, que el Departamento para la Prosperidad Social —DPS— (2015) tiene como objetivo el mejoramiento de la gestión en Seguridad y Salud Laboral tendiente al fortalecimiento de la calidad de vida laboral, el logro de una reducción de costos generados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la expansión de ambientes sanos de trabajo, enmarcando en responsabilidad social empresarial disposiciones legales que rigen la seguridad y salud laboral en Colombia, la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, tendiente a preservar, mantener y mejorar la salud en las ocupaciones (Alfonso, 2013).

Lo anterior, sin desconocer el aporte de los estándares laborales internacionales en materia de Derechos Humanos, la responsabilidad

del sector privado y público en la protección de los derechos laborales de las personas y el compromiso de empresas, empleadores y empleados en términos de productividad por medio del control de condiciones ambientales de trabajo, de tiempo respecto a la duración de jornadas laborales y condiciones sociales en cuanto al clima organizacional e higiene laboral en el reconocimiento de factores de riesgo que se originan en el lugar de trabajo y que pueden ser causa de accidentes laborales y enfermedades profesionales, incluso en el contexto del Síndrome del edificio enfermo en la combinación de síntomas experimentados por la permanencia en un lugar que incrementan riesgos en términos de seguridad, salud e higiene laboral (Mintrabajo España, 2015).

### **Medicina del trabajo y prevención de riesgos laborales**

Se dice que el padre de la Medicina del Trabajo es Bernardino Ramazzini (1633-1714). La medicina del trabajo es una especialidad que se ocupa del estudio de enfermedades, secuelas de accidentes causados a consecuencia de actividades o desempeños laborales. Por ello, también se encarga de prevenir riesgos laborales, disminuir efectos en el ejercicio de control de contaminantes e incrementar medidas protectoras en el trabajo no solo para desarrollar protocolos de vigilancia y atención integral sino para generar acciones curativas y reparadoras.

Por ello, de acuerdo, a la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) la promoción de la Salud es “el proceso de capacitación de la

población para que ésta controle y mejore su nivel de salud” (1948). Identificándose las características generales de la salud en trabajadores, el tipo de riesgo atribuible a cada persona, el impacto del ausentismo por discapacidad y la pérdida de tiempo laboral por incapacidades, los efectos causados y las secuelas derivadas.

La idea de riesgo tiene que ver, entonces, con el efecto que pueden causar aquellos fenómenos, objetos, sustancias, circunstancias, etc., que pueden afectar al trabajador, produciendo accidentes de trabajo, enfermedades y secuelas. A manera de ejemplo; el ruido, irradiaciones e incluso ambientes contaminantes resultan ser factores de riesgo que pueden causar enfermedades. Por ello, el riesgo laboral se puede definir como todo peligro existente en el ejercicio de tareas laborales, en el lugar de trabajo y en el entorno ambiental que puede provocar accidentes, o cualquier otro tipo de siniestros, lesiones, enfermedades y mortalidad en los efectos, siempre negativos para la salud y la integridad de las personas (Arenas, 2014).

El Departamento para la Prosperidad Social —DPS— pensando en la salud, el bienestar y la seguridad ha decidido crear, implementar y publicar una Política en Seguridad y Salud en el trabajo como herramienta de gestión significativa para mejorar la calidad de vida laboral (DPS, 2015).

Así mismo, resulta relevante destacar los esfuerzos por asegurar relaciones con ambientes sanos y seguros. A manera de ejemplo, existen las administradoras de riesgos laboral (ARL)



como “entidades que tienen como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que puedan ocurrir en el trabajo que desarrollan” (Mintrabajo Colombia, 2014).

Mientras, accidente laboral es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo (Mintrabajo, Colombia, 2014).

Las enfermedades profesionales o laborales es “todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno” (Mintrabajo Colombia, 2014).

En ese sentido, existen recomendaciones de la Medicina del Trabajo para prevenir, atender y proteger a trabajadores en la disminución de riesgos laborales. Entre otras, recomendaciones, cabe señalar las siguientes:

- a. Vigilancia de la salud, individual y colectivo, con el objeto de conocer el estado de salud de empleados en relación con los riesgos a que son expuestos, temporal o permanente, en lugares de trabajo.
- b. Educación sanitaria: con el fin de modificar conductas y hábitos negativos en temas de salud, en procura de participación activa y en el fomento de programas preventivos y promocionales de salud.
- c. Epidemiología para visibilizar síntomas, causas y factores generadores de riesgo, enfermedades, alteraciones y/o anomalías laborales en el estado de salud de trabajadores.
- d. Ergonomía del puesto de trabajo y de los sistemas con el objeto no solo de adaptar dimensiones, esfuerzos y movimientos a las características individuales de las personas en sus desempeños laborales sino en aspectos físicos (iluminación, clima, acústica) y organizativos (ritmos, pausas, horarios) del entorno ambiental laboral (Mintrabajo Colombia, 2014).

Lo anterior, en la garantía de los derechos de las personas, en su rol de trabajadores y empleados, sujetos activos y pasivos, ciudadanos vulnerables por condiciones laborales. Riesgo ocupacional en términos de higiene y seguridad en el contexto del trabajo, lo cual incrementa los peligros que pueden desencadenar en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Finalmente, evaluar cualitativa y cuantitativamente la magnitud de los factores de riesgo presentes en empresas significa valorar parámetros concretos que permiten medir la agresividad de los mismos, su evolución en el tiempo y sus secuelas en la vida de trabajadores. Siendo importante promover normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, diseñando reglamentos de Higiene

y Seguridad Industrial y facilitando el control de factores de riesgo.

Evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, agentes agresores y efectos nocivos no solo en la vida de trabajadores sino en sus sitios de trabajo, evita riesgos que no se está en el deber de soportar (Hernández, 2011). Por lo que se hace necesario crear al interior de las empresas el Comité paritario de Salud Ocupacional con el fin de preservar en trabajadores un estado de bienestar físico, mental y social a nivel, individual y colectivo, mejorando calidad de vida y productividad.

### **Conclusiones**

Fomentar una cultura de prevención en temas de salud y seguridad laboral, garantiza derechos laborales, calidad de vida y oportunidades en el control de los factores de riesgo para prevenir oportunamente accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Lo que evidencia recomendaciones de la medicina del trabajo en cumplimientos de estándares internacionales que obligan en términos de responsabilidad social empresarial, deber diligente del sector privado y público y garantías de derechos. Generar acciones sin daño a favor de la salud de empleados y bienestar laboral en la promoción de estilos de vida y trabajo saludable implica la consecución de sitios de trabajo sanos, libres de riesgos y seguros en términos de higiene laboral.

Por lo que también se hace necesario revisar permanentemente con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), los sitios de trabajo, las formas de cumplir con jornadas laborales, accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se generan en ambientes contaminantes y edificios enfermos. Siendo necesario realizar evaluaciones constantes, cualitativa y cuantitativamente, sobre la magnitud de los factores de riesgos en la medición de criterios de agresividad que pueden ser evitados en sus efectos dañinos.

Implementar gestión de calidad en escenarios laborales es un asunto de salud ocupacional, gestión de talento humano y estilos de vida saludable que requiere de toda una estrategia formativa, preventiva y sensible. Incluir pausas activas, caminatas ecológicas, campañas de salud integral y brigadas de emergencia simboliza iniciar un proceso de higiene laboral hacia la consecución de sitios de trabajo seguro, sano y garante.

En otras palabras, se requiere de la conformación de grupos de apoyo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, Copaso, en el óptimo cumplimiento de metas establecidas en términos de seguridad, salud laboral y control de factores de riesgo. Posibilitando vida saludable, ambientes, sitios e instalaciones laborales seguras, sanas y adecuadas en condiciones de higiene laboral.



## REFERENCIAS

- Alcaldía Municipal de San Juan Bautista de Guacari. (2015). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cali. Obtenido de <http://gucari-valle.gov.co/apc-aa-files/62333538613938376334373166323563/guía-sg-sst-2015-2-alcaldia-guacari.pdf>.
- Alfonso, M. P. (2013). Empresas y Derechos Humanos: Una Responsabilidad en la Construcción. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 43(118), 349-385. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v43n118/v43n118a11.pdf>.
- Arenas, G. (2014). Los riesgos del trabajo y la salud ocupacional en Colombia. Bogotá: Legis.
- Departamento para la Prosperidad Social (DPS). (2015) Plan Estratégico. Bogotá. Obtenido de [http://apps.dps.gov.co/documentos/11062\\_Plan\\_estrat%C3%A9gico\\_sectorial\\_2015.pdf](http://apps.dps.gov.co/documentos/11062_Plan_estrat%C3%A9gico_sectorial_2015.pdf).
- Diccionario Real Academia Española. (2014) Concepto 23. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>.
- Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo xx, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Escenarios*, 9(1), 38-51.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (2013) Síndrome del edificio enfermo: factores de riesgo. España. Obtenido de [http://wwwinsht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Fichastecnicas/NTP/Ficheros/201\\*300/ntp\\_289.pdf](http://wwwinsht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Fichastecnicas/NTP/Ficheros/201*300/ntp_289.pdf)
- Ministerio del Trabajo. (2014). Cartilla de Riesgos Laborales para trabajadores. Bogotá. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc.../1768-cartilla-riesgoslaborales.th>.
- Organización Internacional Del Trabajo (OIT). (2013) Convenio sobre Seguridad y Salud de los trabajadores. Ginebra. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMALEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMALEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155).
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1948) Conceptos referentes a la Salud. Obtenido de <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>.
- Restrepo, J. (2013). Análisis de la evolución normativa y jurisprudencial laboral por culpa del empleador en Colombia. *Advocatus*, 21, 193-206.