

**IMPORTANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN UNA ORGANIZACIÓN**

**WILMER ADRIANO FERNANDEZ PERDOMO**

**AUTOR**

**LUIS GABRIEL FERRER**

**ASESOR**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES ESTRATÉGIA Y  
SEGURIDAD  
DIRECCIÓN DE POSGRADOS  
ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD  
BOGOTÁ D.C.**

**2014**

## **Resumen**

La implementación de políticas que solucionen las necesidades de bienestar y seguridad de los colaboradores en la organización, es garantía de un trabajo eficiente y con personal motivado, además blinda a la empresa, a la hora de enfrentar alguna situación de tipo jurídico. En Colombia se han empezado a crear políticas encaminadas a buscar mayores garantías para los trabajadores, más allá de estas políticas considero importante resaltar el valor de la gestión de un buen clima organizacional.

Es trascendental la existencia de grados de responsabilidad y autonomía para realizar la actividad encomendada a cada trabajador, salario justo y adecuado, creación de ambientes sanos, fomentar el espíritu de equipo, fortalecer las relaciones interpersonales, resaltar el sentido de pertenencia por la organización, cuando los indicadores están en un alto nivel, se logra un trabajo motivado, cumpliendo con los objetivos compartidos de la compañía.

Palabras clave: clima, riesgo, responsabilidad, seguridad, organización.

## **Introducción.**

Desde el año 1904, en Colombia se habla de seguridad en el trabajo, se han incluido una serie de leyes, y apenas se están adecuando a las necesidades reales de la población trabajadora del país. El Estado tiene la obligación de implementar leyes en buscando disminuir accidentes derivados de la actividad laboral, y garantizar el acceso a sistemas de protección cuando ocurra un hecho lamentable, buena remuneración económica e implementación de programas de promoción y prevención, capacitación a las organizaciones y a los colaboradores.

Reconociendo la importancia de la protección del trabajador, en Colombia se ha establecido una normatividad cuyo objetivo primordial es la protección de los derechos de los trabajadores y la seguridad mientras se encuentren activos, adicionalmente como garantía para las organizaciones y los trabajadores, se crea el Ministerio del Trabajo y como entidad adjunta dedicada exclusivamente a avalar la calidad de la gestión del sistema de riesgos laborales el fondo de riesgos laborales.

Este trabajo tiene como objetivo general la identificación y la importancia del manejo del recurso humano y la implementación de políticas como garantía de la salud y el bienestar en la organización. En este sentido considero de vital importancia en el presente trabajo detallar cuál es el origen de la seguridad laboral en Colombia, las políticas existentes y sus alcances.

En los últimos años se han creado leyes como la 1562 del 11 de julio del 2012, ley 1010 de 2006, 962 de 2005, 1438 de 2011, dictando disposiciones y garantías de los derechos laborales en Colombia, también se hacen modificaciones aspectos del código sustantivo del trabajo, lo que posibilita el desarrollo de actividades controladas en beneficios de la población.

## SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA

En Colombia se empieza a hablar de seguridad en el trabajo cuando Simón Bolívar, en un discurso ante el congreso de Angostura el 15 de febrero de 1819 afirmó “El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”.

En 1904, cuando se consideró el tema cuando en conferencia dada por el general Rafael Uribe Uribe en el teatro municipal de Bogotá dijo: Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; creemos que es necesario dictar las leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados. Él fue quien mencionó este término, y propuso un proyecto de ley sobre accidentes laborales, que luego se llamó ley 57 de 1915, aprobada en el congreso de la república. Que contenía reglamentación de los accidentes de trabajo y las enfermedades derivadas de los mismos, establece las prestaciones económicas como derecho de los trabajadores, y define la responsabilidad del empleador, la pensión de sobreviviente, el tipo de incapacidad y la indemnización en caso de presentar limitación física como consecuencia del trabajo.

Luego, mediante ley 90 de 1946 es creado el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, entidad encargada de garantizar la seguridad social de los trabajadores, y en 1950 se expide el Código Sustantivo del Trabajo, en el que se establecieron normas referentes a la

salud ocupacional, la jornada laboral, el descanso obligatorio, prestaciones sociales y medidas de seguridad en el trabajo, entre otras. Tiempo después se crea el sistema general de riesgos profesionales SGRP. Mediante el decreto ley 1295, modificado por la ley 1562 de 2012, cambiando el nombre a Sistema General de Riesgos Laborales: SGRL.

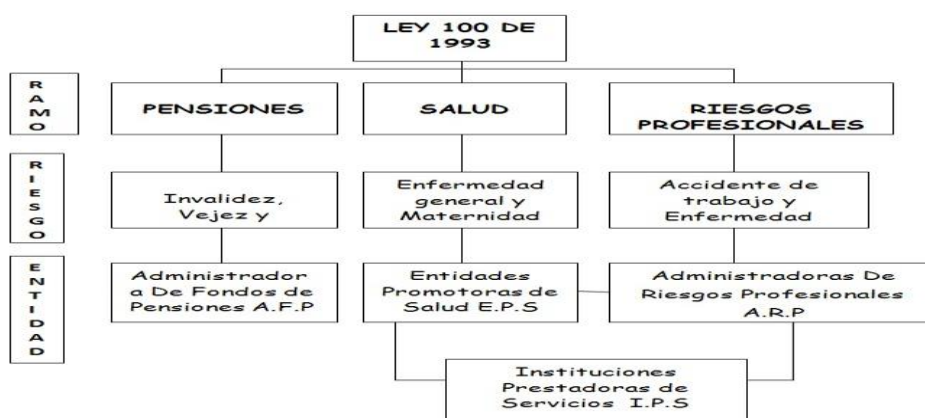
Esta ley define el Sistema General de Riesgos laborales como el conjunto de entidades públicas y privadas destinadas a prevenir, proteger y atender a todos los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrirles como consecuencia de su trabajo, también considera a la salud ocupacional y la considera como Seguridad y Salud en el trabajo, y es aquella que trata de enfermedades y lesiones sufridas efectuando labores, y se incluye la búsqueda de planes de prevención y promoción. A los Programas de Salud Ocupacional los entiende como un proceso de mejoramiento continuo a través de los cuales se debe diagnosticar, analizar, planear estrategias, proyectar y ejecutar planes de contingencia para minimizar los riesgos laborales derivados del trabajo, así como atender de manera efectiva y oportuna cuando llegaren a suceder. También amplía y obliga a los empleadores a afiliarse sus trabajadores a cajas de compensación familiar, eps, arp, y afp, considerando que si los empleadores desean realizar una contribución adicional a este fondo lo pueden hacer con el fin de recibir una suma monetaria un poco más alta al momento de pensionarse.

También incluye a sectores desprotegidos como los trabajadores independientes, amas de casa y estudiantes que reciban algún beneficio monetario a cambio de trabajo en sus instituciones educativas, también que será el gobierno quien catalogue y defina las enfermedades laborales y su manera de indemnizar de forma correcta y equitativa a quienes son víctimas, así como el grado de incapacidad para una posible reubicación laboral, esta ley

modifica aspectos importantes para los trabajadores y a su vez brinda mayores garantías y equidad social.

Por su parte la ley 100 de 1993 plantea la creación de un Sistema de Seguridad Social Integral de Colombia, encargado de reunir entidades, procedimientos y normas a los que pueden acceder las personas, brindando mayores garantías y mejoras significativas a la calidad de vida, basándose en principios básicos como la universalidad, solidaridad, unidad, participación e integralidad, y también establece la creación de: el Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales. En cuanto al sistema general de seguridad social en salud estipula participación del sector privado en el manejo de recursos y prestación de servicios en salud para los trabajadores, la creación del Instituto de Seguros Sociales, y fondo de Solidaridad y Garantía para subsidiar los servicios de quienes no pueden aportar para acceder a los servicios. De igual forma autoriza la creación de entidades de carácter privado dedicadas a administrar los fondos de pensiones de los trabajadores y asegurar el cubrimiento de riesgos ocasionados por vejez, invalidez y muerte.

Tabla N° 1.



Fuente: <http://marcela0521.blogspot.com/2011/10/ley-100.html>

En los últimos años la legislación en Colombia ha presentado notables modificaciones, en busca de mejores condiciones laborales para los trabajadores, y se ha convertido en una de las mejores de Latino América, logrando dictar medidas protectoras como garantía de buenas prácticas laborales, lo que proporciona una mejor calidad de vida para la nación en general. El decreto 0723 de 2013 favorece a los trabajadores independientes cuando realizan actividades de alto riesgo y actividades mediante contrato por prestación de servicios, obligando a los empleadores a afiliarlos al Sistema General de Riesgos Laborales. A sí mismo mediante decreto 0721 se establece para todos los trabajadores del servicio doméstico afiliación a las cajas de compensación familiar, todo esto para responder a condiciones laborales dignas y equitativas.

Tabla N° 2

Ley - Año	Contenido
Ley 9a. De 1979	Es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
La Resolución 2400 de 1979 de MinTra*	Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Decreto 614 de 1984 de MinTra Y MINSALUD	Crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país
La Resolución 2013 de 1986 de MinTra	Establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas
La Resolución 1016 de 1989 de MinTra	Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas
Ley 100 de 1993 de MinTra	Se crea el régimen de seguridad social integral
Decreto 1281 de 1994 de MinTra	Reglamenta las actividades de alto riesgo
Decreto 1295 de 1994 de MinTra y MINHACIENDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dicta normas para la autorización de las Sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos de enfermedad profesional y accidente de trabajo</li> <li>✓ Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales</li> <li>✓ Establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (A.R.P)</li> </ul>
Decreto 1346 de 1994 de MinTra	Por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez
Decreto 1542 de 1994 de MinTra	Reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional
Decreto 1771 de 1994 de MinTra	Reglamenta los reembolsos por Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional
Decreto 1772 de 1994 de MinTra	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1831 de 1994 de MinTra	Expede la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1832 de 1994 de MinTra	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales
Decreto 1834 de 1994 de MinTra	Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
Decreto 1835 de 1994 de MinTra	Reglamenta actividades de Alto Riesgo de los Servidores Públicos
Decreto 2644 de 1994 de MinTra	Tabla Unica para la indemnización de la pérdida de capacidad laboral
Decreto 692 de 1995 de MinTra	Manual Unico para la calificación de la Invalidez
Decreto 1436 de 1995 de MinTra	Tabla de Valores Combinados del Manual Unico para la calificación de la Invalidez
Decreto 2100 de 1995 de MinTra	Clasificación de las actividades económicas
Resolución 4059 de 1995	Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional
Circular 002 de 1996 de MinTra	Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad sea nivel 4 o 5

\* MinTra = Ministerio de Trabajo

Fuente: <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/conbassalo.htm>



Cabe resaltar la importancia de contar con leyes protectoras, de la creación de conciencia en el empleador, así como su aplicación y el buen ambiente laboral en una organización, cuando estos dos aspectos se combinan se puede contar con colaboradores comprometidos, logrando un mayor sentido de identidad corporativa beneficioso para cualquier compañía, y con altos índices de pertenencia organizacional, generando un trabajo con mayor motivación, ambientes laborales sanos, y se garantiza la seguridad organizacional, pues lo más significativo para la empresa es lograr la fidelidad de un trabajador, evitando así filtración cualquier tipo de información. En Colombia existen sistemas de afiliación como EPS, AFP y ARP.

Tabla N°3

SISTEMA DE AFILIACIÓN	¿QUÉ SON?	CARACTERÍSTICAS
Entidad promotora de salud EPS	Es una entidad encargada de asegurar a los usuarios, para que puedan acceder a servicios médicos en clínicas y hospitales.	Actúa bajo dos regímenes: Contributivo Subsidiado
Aseguradora de riesgos profesionales ARP	Entidades destinadas a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de las enfermedades ya accidentes laborales.	Está controlado y vigilado por el gobierno e implementa campañas de prevención y educación en riesgos laborales.
Administradores de fondos de pensiones y cesantías. AFP	Empresas privadas encargadas de administrar y gestionar los fondos de pensiones y de ahorro individual de los trabajadores.	Garantizar liquidez de los afiliados, administrar el ahorro de los trabajadores colombianos, para garantizar una vejez tranquila.

Elaborado por autor.

Figura 1.



Fuente: [www. Google.com.co/imagenes](http://www.Google.com.co/imagenes)

Los riesgos laborales, se definen como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”.

En Colombia se ha estipulado en las compañías bien sea de sector público o privado, el planeamiento, y ejecución de planes de promoción y prevención encaminados a mejorar las condiciones en el trabajo, pues la población trabajadora es la fuente de desarrollo del país, y de la calidad que vida se presenten depende la percepción sobre el progreso social que exista. Por eso la actividad laboral del individuo y su grado de satisfacción es trascendental en su desarrollo como ser individual, como miembro de un círculo familiar y social. Cuando existen buenos ambientes laborales, el colaborador da lo mejor de sí, logrando resultados de éxito. Las organizaciones deben reconocer la importancia de sus trabajadores y crecer junto a ellos; en este sentido se debe cuidar su bienestar en salud y prevenir los tipos de riesgos posibles en el desarrollo de cualquier actividad laboral.

En la actualidad se ha modificado el sistema de protección en riesgos laborales, y el ministerio de trabajo ha liderado un proceso para garantizar la inclusión de sectores trabajadores no protegidos ante accidentes laborales y enfermedades producidas durante su actividad. Razón para considerar conveniente que los trabajadores independientes se vinculen a través de contrato por prestación de servicios, incluyendo también a los estudiantes que realicen trabajos en las instituciones educativas, y a su vez les genere alguna fuente de ingresos, a los miembros de la defensa civil, bomberos y cruz roja.

*Figura 2.*



*Fuente: [www. Google.com.co/imágenes](http://www.Google.com.co/imágenes)*

Para determinar los factores incidentes en los buenos planes y prácticas laborales, es importante identificar aspectos como la higiene y seguridad en el campo laboral.

En cuanto a la higiene debo decir que es un grupo de normas cuyo objetivo es proteger la integridad del empleado, velando y disminuyendo los riesgos de salud generados en desarrollo de las actividades laborales. En la organización se debe realizar una consultoría en el tema para verificar planes efectivos, y diagnosticar posibles aspectos a mejorar, como una forma de minimizar los riesgos y responsabilidades existentes. Es importante determinar las condiciones físicas y ambientales del lugar en donde el trabajador desempeña sus funciones, brindándole la mayor comodidad, y menguando los factores representantes de posible deterioro en la salud del trabajador.

Los planes de higiene en la compañía deben centrarse en cumplir objetivos claros en los que se debe incluir las posibles enfermedades adquiridas durante el desempeño laboral, prevenir y vigilar los síntomas de lesiones y enfermedades, brindar capacitación a los colaboradores sobre los peligros evidenciables en el ejercicio de su trabajo y brindar mecanismos de prevención. Cuando un colaborador requiera la utilización de materiales,

máquinas o químicos la organización debe brindar medidas de protección y enseñar medidas de alerta a tener en cuenta. También es significativo considerar la utilización de señales para indicar alerta, peligro o rutas de evacuación, como también gestionar y mantener un buen ambiente laboral para aumentar la rentabilidad de la compañía.

El plan de higiene en el trabajo debe involucrar a los servicios médicos, pero sobre todo de enfermería y primeros auxilios, pues en el momento de la ocurrencia de un accidente no siempre los médicos hacen presencia inmediata, y se requiere por lo menos haya una persona capacitada prestar servicios de manera rápida. Aunque no en todas las organizaciones se aplique, lo ideal sería sin importar el tamaño de la empresa existencia de un lugar específico para brindar primero auxilios. Otro factor importante para prevención en salud, es tener en cuenta los tipos de riesgos existentes en la organización como intoxicaciones, dermatitis, agentes biológicos, rayos solares, ruido excesivo y temperaturas térmicas extremas, etc. Por lo cual la organización debe elaborar brochure con información sobre medidas preventivas, hábitos saludables, y ejercicios realizables cuando se está expuesto a largas horas en la misma posición. Asegurar a los empleados en las EPS y ARP, para garantizar su atención en caso de accidente o lesión permanente.

Sobre la seguridad se debe hacer énfasis en que son un conjunto de técnicas psicológicas, de salud y de capacitación utilizadas para prevenir accidentes y a su vez eliminar las condiciones inseguras posibles en el ambiente, utilizando los recursos al máximo y aumentando las medidas necesarias para evitar accidentes. Los planes de seguridad se deben cumplir, y es necesaria la presencia de un líder para llevar a cabo estos procesos, con capacidad de desarrollar trabajo en grupo, pues se debe encargar de brindar

entrenamiento y vigilar la presencia de accidentes, robos o incendios. Cuando se quiere llevar a cabo un plan de seguridad en el trabajo es debido tener en cuenta los siguientes aspectos: las condiciones laborales, ubicación de la empresa, actividad comercial, tener en cuenta el área productiva y el área administrativa, selección de personal por parte del departamento de recursos humanos. Cuando la organización se dedica a labores como la construcción, minería, explotación petrolera o trabajos de carga pesada es importante considerar la movilización de los elementos cumpliendo las normas de seguridad, realizar simulacros de accidentes e inspeccionar de manera regular los elementos contra incendios, primeros auxilios, verificar que los operarios o trabajadores porten los elementos básicos de protección, (vestuario, botas de seguridad). Las compañías deben certificar la creación un cargo de supervisor de seguridad, pues es el encargado de delegar funciones, al gerente es a quien le corresponde estar a cargo de otras actividades, esto hará que los empleados sientan con unas condiciones ideales para realizar los trabajos sin poner en riesgo su vida.

*Figura 3.*



*Fuente: [www. Google.com.co/imagenes](http://www.Google.com.co/imagenes)*

Un accidente de trabajo es una lesión física o la muerte, producida de manera inesperada en el ejercicio laboral, y en su mayoría de causa inmediata, por presentarse

condiciones inseguras cuando el trabajador no se siente cómodo desarrollando su actividad, por ejemplo: falta de protección contra incendios, maquinaria en mal estado o sin mantenimiento, protección inadecuada en instalaciones eléctricas, poco orden y limpieza, falta de avisos y señales de seguridad, malas relaciones interpersonales o excesiva presión del superior.

Tabla N° 3

CLASIFICACIÓN	TIPO DE RIESGO	EJEMPLOS
<b>Clase I</b>	Contempla actividades consideradas de riesgo mínimo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mayor parte de actividades comerciales</li> <li>▪ Actividades financieras</li> <li>▪ Trabajos de oficina</li> <li>▪ Centros educativos</li> <li>▪ Restaurantes</li> </ul>
<b>Clase II</b>	Actividades de riesgo bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Algunos procedimientos manufactureros como la fabricación de tapetes, tejidos, confecciones.</li> <li>▪ Almacenes por departamentos</li> <li>▪ Alunas labores agrícolas</li> </ul>
<b>Clase III</b>	Actividades de riesgo medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procesos manufactureros como fabricación de agujas, alcoholes, alimentos, automotores, articulos de cuero</li> </ul>
<b>Clase IV</b>	De riesgo alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procesos manufactureros como aceites, cervezas, vidrios</li> <li>▪ Procesos de galvanización</li> <li>▪ Transporte</li> </ul>
<b>Clase V</b>	De riesgo máximo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Areneras</li> <li>▪ Manejo de asbesto</li> <li>▪ Bomberos</li> <li>▪ Manejo de explosivos</li> <li>▪ Construcción</li> <li>▪ Explotación petrolera</li> </ul>

Fuente: <http://www.gestipolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/conbassalo.htm>

Otro tipo de riesgo se puede dar por parte de los trabajadores, cuando no cuentan con la capacitación y experiencia, realizar trabajos sin autorización excediendo la velocidad establecida para el desarrollo de la labor. Dentro de los tipos de accidentes laborales se encuentran: caída de diferente nivel, resbalón, exposición a temperaturas extremas, golpes, contacto con líneas eléctricas. De igual manera se debe considerar que algunas actividades laborales pueden significar riesgo para el trabajador, en este caso es probable que se genere una lesión o incapacidad permanente, y según la ley se catalogan como temporal, parcial, permanente y muerte, motivo por el cual las empresas aseguradoras deben cubrir gastos

médicos y pensiones vitalicias, como en el caso de los militares al perder una parte de su cuerpo en actividad de trabajo, o indemnización a su núcleo familiar en caso de muerte.

*Figura 4.*



*Fuente: [www. Google.com.co/imágenes](http://www.Google.com.co/imágenes)*

En el caso de las enfermedades laborales, son estados patológicos ocasionados por las actividades de trabajo, a su vez se presentan en mayor medida por ruido excesivo, exposición a altas temperaturas, polvo, humo, inhalación de gases, y estados continuos de estrés por la carga laboral. Es trascendental certificar y controlar que los colaboradores tomen las medidas necesarias de protección, realicen continuos estiramientos, y alguna actividad física al menos una vez por semana, mantener el lugar de trabajo limpio, y disminuir la presión laboral, brindar planes de bienestar y realizar campañas de salud preventiva.

Aunque el Estado se encargue de controlar y regular a las organizaciones, es substancial crear cultura del cuidado en el trabajo, las organizaciones tienen la obligación de tomar conciencia acerca de la necesidad de implementar normas, de cuidar el recurso más importante que es el humano, motivar a sus colaboradores e incentivar buenas prácticas de seguridad laboral. Así mismo estimular a los supervisores para que gestione las áreas a su cargo y esto se pueda convertir en garantía de disminución de accidentes en el trabajo,

algunas compañías brindan planes de viajes, becas educativas, bonos para mercado, viajes, etc.

El objetivo de las acciones en prevención de riesgos laborales es proteger la salud de los trabajadores, en su ejercicio profesional y en el ambiente de trabajo, evitando los riesgos derivados de las condiciones que puedan implicar accidentes o enfermedades profesionales. es importante reconocer elementos fundamentales a la hora de determinar el tipo de riesgos a los que se exponen los trabajadores como el fuego, ruido o riesgo biológico.

El valor de la salud ocupacional en una organización y sus buenas prácticas de manejo se derivan del material humano, por ser el activo intangible máspreciado para la compañía. Razón trascendental para que se realicen buenas prácticas y gestione un plan de atención y prevención, los accidentes laborales no solo generan afectación a los colaboradores, sino una disminución de la capacidad productiva de la empresa.

A los trabajadores se les debe crear conciencia por el autocuidado, pues de nada sirve la implementación de políticas de prevención cuando no existe la conciencia del cuidado, la idea es que las personas reconozcan que cuando se aplican este tipo de planes es por mejorar las condiciones laborales, pues en muchos casos existe una gran resistencia al cambio y se llega a considerar que las nuevas prácticas son innecesarias, se hace trascendental evaluar la manera cómo se van a llevar este tipo de capacitaciones, a qué público se va a dirigir la campaña, quiénes pueden presentar mayor resistencia, en pocas palabras es necesaria la segmentación de la audiencia o trabajadores. Por lo general aquellos trabajadores que llevan más años en una compañía siempre presentan resistencia, pues consideran que su experiencia tiene mayor valor



a la hora de desarrollar los procesos, y es ahí cuando se deben tomar herramientas como las comunicativas, pues no se trata de enviar mensajes, sino que estos tengan efectividad.

La resistencia al cambio solo se puede vencer cuando se logra llegar a involucrar al trabajador, de manera activa utilizando y teniendo en cuenta sus opiniones, de ahí se parte para poder tener una buena estrategia, además las capacitaciones deben ser motivadas, en espacios agradables, con personal dinámico. También hay que considerar que todo depende del sector económico al que se dedique la organización, pues en un sector como el minero estos planes dependen de la disponibilidad en tiempo y espacio de la producción, sin embargo no se deben descuidar y por el contrario es trascendental crear espacios para que se den este tipo de eventos.

En el desarrollo de actividades económicas como el de productos o servicios, estos planes se pueden segmentar con mayor facilidad, la dinámica de la empresa también debe estar enfocada a la implementación de planes motivacionales, para que los trabajadores realicen labores con mayor interés y sientan que crecen con la compañía, y no que están siendo utilizados para el interés monetario de los empresarios. Por lo que considero incluir políticas de mejoramiento del clima en la compañía, estas generan ambientes laborales sanos, disminución de la presión laboral y niveles de estrés. Está comprobado que en Colombia muchas de las enfermedades laborales están asociadas a situaciones de estrés, sobre carga de funciones, o poco espacio para el descanso de los trabajadores.

Esto se ve reflejado en la atención que en muchas ocasiones se le da al cliente o consumidor final, pongo el siguiente ejemplo: a una empresa de servicios de transportes

terrestres llega una persona a comprar unos pasajes, quien atiende en la taquilla no muestra amabilidad y es displicente con el comprador. El comprador puede dejar de adquirir el servicio por la actitud del vendedor o puede adquirirlo por la necesidad pero sin duda en una próxima ocasión va a considerar comprar en otra empresa, o dará malas referencias de la compañía a sus conocidos. Con la actitud del vendedor se está perjudicando la imagen corporativa de la empresa, y todo puede ser porque el trabajador está expuesto a largas horas de trabajo mal remunerado, porque hace el trabajo solo por el salario que devenga y no se siente identificado con la compañía, porque tiene demasiada presión laboral, porque no se siente motivado. Estos son factores que deben ser tenidos en cuenta por la empresa.

Por eso cuando se habla de seguridad y salud en el trabajo , no solo se deben considerar la aplicación de planes de promoción y prevención, si bien es cierto que cumplen una función vital para la compañía y el trabajador, también es significativo asociarlo con planes de mejoramiento del ambiente laboral. Esto ayuda a que los trabajadores trabajen mejor, sus funciones sean óptimas y se disminuya la discriminación. En mi caso personal veo como después de realizar una labor esmerada por mi país, sufrí una amputación de mi pierna derecha en un accidente laboral con una mina antipersonal, sin embargo he visto como después de mi accidente he sido discriminado por no tener una pierna, como si el no tenerla significara disminución en mis capacidades mentales o laborales, es cierto , ya no puedo desarrollar la misma actividad, pero puedo ser reubicado en un espacio adecuado a mis necesidades y mi nueva condición, peor aún es sentir que la institución a la que llegué años atrás con tanta ilusión ahora me considera una carga y el motivo por el cual aún sigo en ella , es no librar batallas legales, por eso aún me tienen dentro de su nómina, pero desperdician todo los aportes que pueda dar y mi capacidad de trabajo.

En cuanto a la ejecución de planes de promoción y prevención en una organización, se debe tener en cuenta conceptos básicos del proceso administrativo adecuados a la necesidad de la empresa, como la planeación, organización, dirección, control y ejecución, con el fin de mantener y mejorar las condiciones de la salud de los colaboradores, reduciendo al máximo los accidentes y enfermedades derivadas de la actividad laboral. El programa de salud ocupacional en la empresa tiene como objetivo primordial prestar atención en seguridad, atención y protección para los miembros de la empresa. Como la innovación tecnológica también hace parte del crecimiento de una compañía, se hace necesario que se dispongan espacios de capacitación para el manejo de las nuevas herramientas o maquinas, pues muchos de los accidentes laborales son ocasionados por el poco conocimiento en el manejo de las herramientas, razón para tener también un protocolo de manejo de estas situaciones. Para poder llevar a cabo un buen programa en salud, es indispensable conocer elementos como evaluación médica de los colaboradores, investigación de accidentes, entrenamiento para prevenir, y divulgación de las normas para poder evitarlos.

La implementación de políticas de salud ocupacional debe ser una iniciativa que parta de la gerencia de la compañía, pues son las directivas de la empresa quienes deben proveer de todos los recursos y capital necesario para implementar programas de mejoramiento para sus empleados. Se deben tener en cuenta aspectos que incluyan el cumplimiento de las normas vigentes sobre salud ocupacional y seguridad laboral. Protección del trabajador, brindando buenas condiciones físicas y mejorando el ambiente para disminuir los riesgos mentales a los que se exponen sus empleados. Proporcionar todas las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades, buen manejo de los recursos, para obtener mayor rentabilidad y

disminuir el impacto ambiental que puedan generar. Difundir los protocolos y políticas de seguridad para que todos los empleados se encuentren informados y se puedan disminuir los accidentes de trabajo. Las organizaciones deben tener en cuenta que para llevar a cabo planes de protección y promoción en salud laboral se debe incluir y contar con la participación de los miembros de la empresa, pues así también se mitiga la resistencia al cambio.

La responsabilidad en este caso debe ser compartida, conocer las necesidades y valorar los aportes de los colaboradores ayudan a la gerencia a identificar las falencias y a crear estrategias de mejoramiento, con el fin de contar con ambientes de trabajo sanos y mejores condiciones para todos. Para lograr este objetivo la gerencia debe hacer seguimiento, control y dar a conocer estadísticas de los accidentes, para poder concientizar al trabajador sobre la importancia del cumplimiento de las reglas, se debe contar con un buen flujo comunicativo.

La comunicación en la organización debe ser gestionada, así como la salud ocupacional, y es vital considerar la creación de un departamento de recursos humanos al igual que el de comunicaciones, pues la asesoría y el buen manejo de la información ayudarán mucho a llevar a cabo buenos procesos, que sean efectivos, y que las normas y la aplicación de planes de prevención no se conviertan algo tedioso para el trabajador, sino que contribuyan en alguna manera a mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida .

Muchas organizaciones solo ven la importancia de estos planes cuando ocurre un hecho desafortunado con su empleado o cuando deben enfrentar demandas por incumplimiento de las normas laborales, en muchas ocasiones no se toma conciencia por parte

del empleador, y la aplicación de estas políticas se ve como requisito para el funcionamiento de la empresa. Por lo que las normas no deberían enfocarse en sancionar cuando no se cumple, sino en capacitar a quienes dirigen las compañías en Colombia.

En una organización se hace necesaria la creación del COPASO, es el Comité Paritario de Salud Ocupacional, organismo de participación y apoyo en el programa de salud ocupacional de la empresa. Los miembros de este comité son los encargados de desarrollar el programa de salud ocupacional, y debe ser conformado en las instalaciones de la empresa, mediante reunión general y deben participar los representantes legales y trabajadores, esto está reglamentado mediante la resolución 2013 de 1986 y el decreto 1295 de 1994 artículo 63, para dar cumplimiento a los requerimientos del Ministerio de Trabajo. El periodo de los miembros del comité es de dos años, y la organización debe garantizar y disponer de cuatro horas a la semana dentro de la jornada laboral de uno de los miembros para el buen funcionamiento del comité.

*Tabla N° 4*

<b>Número de Trabajadores</b>	<b>Conformación del COPASO</b>
Empresas menores a 10 trabajadores	No conformarán el comité, pero deberán elegir una persona como Vigía Ocupacional y un suplente. Estas personas serán elegidas de mutuo acuerdo entre la gerencia y los trabajadores
Empresas entre 10 y 50 trabajadores	La gerencia elegirá un representante y un suplente al Comité, y los trabajadores elegirán también un representante y un suplente. Así el Comité contará con cuatro miembros
Empresas con más de 50 trabajadores	La gerencia elegirá dos representantes y dos suplentes al Comité, y los trabajadores elegirán igual número de compañeros. Así el Comité contará con ocho miembros

FUENTE: <http://saludocupacionalegislacion.blogspot.com/2011/11/copaso.html>

## **Conclusiones**

El gobierno nacional debería implementar programas efectivos para concientizar a las organizaciones sobre la importancia de establecer planes de promoción y prevención, y también la afiliación de estos al sistema general de riesgos laborales.

Las organizaciones no deben escatimar esfuerzos y dinero a fin de certificar el cumplimiento de las medidas de seguridad necesarias para que los colaboradores realicen su trabajo de manera segura, y de este modo prevenir cualquier tipo de riesgo. Con esto no solo se evitan accidentes, evitando generar alguna limitación física, sino también disminuyendo el pago de demandas, por ende grandes sumas de dinero causando posible deterioro del capital existente.

Las empresas deben considerar: planes de motivación, un departamento de recursos humanos que no solo se encargue de los procesos de selección, sino también de gestionar buenas prácticas laborales y la existencia de un clima laboral adecuado, para conseguir unos colaboradores motivados, y así se podrían evitar enfermedades graves como estrés crónico.

## **Bibliografía**

ADMINISTRACIÓN DEL RRHH. *Medición del clima laboral*. Recuperado (11 de mayo de 2014) de:

<http://es.scribd.com/doc/29760932/Administracion-de-RRHH-Idalberto-Chiavenato>

CONYUNTURA ECONOMICA. Riesgos laborales más comunes. Recuperado (10 de mayo de 2014) de:

<http://coyunturaeconomica.com/leyes-laborales/riesgos-laborales-prevencion>

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C 453/02, conceptos sobre accidente de trabajo. Recuperado (22 de abril de 2014) de:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-453-02.htm>

FONDO DE RIESGOS LABORALES. *Normas vigentes en seguridad social y riesgos laborales*. Recuperado (22 de abril de 2014) de:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/inicio.html>

MINISTERIO DEL TRABAJO. *Riesgos laborales*. Recuperado (16 marzo de 2014) de:

[http://www.mintrabajo.gov.co/riesgos-laborales.html#abece\\_uno](http://www.mintrabajo.gov.co/riesgos-laborales.html#abece_uno)

UN PROCESO DE INTERVENCIÓN PARA REDUCIR LOS ACCIDENTES

LABORALES. *Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado (15 de marzo de 2014) de:

<http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/hfainstein/h15.ht>

ALVAREZ, Francisco y FAIZAL Enriqueta. *Riesgos laborales: cómo prevenirlos en el ambiente de trabajo*. 1era ed. Ediciones de la U. 2012.

Instituto colombiano de normas técnicas y certificación, ICONTEC. *Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional y otros documentos complementarios*. 3era ed. 2011

SILES, Nilo. *Evaluación de riesgos: planificación de la acción preventiva en la empresa*. 1era ed. Ediciones de la U. 2010.

DIAZ, Pilar. *Prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral*. 1era ed. Ediciones Nobel. 2009

AYALA CACERES, Carlos. *Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales*. 3era ed. Editor salud laboral. 2005.

CORTES DIAZ, José María. *Seguridad E Higiene Del Trabajo*. Tebar, SL Madrid.

Instituto colombiano de normas técnicas y certificación, ICONTEC. *Compendio de normas de ergonomía: manipulación manual de carga*. 2010.

HENAO ROBLEDO, Fernando. *Salud ocupacional: conceptos básicos*. 2da ed. Ediciones Ecoe.

ALVAREZ, Francisco y FAIZAL Enriqueta. *Salud ocupacional: guía práctica*. Ediciones de la U.

HENAO, Fernando. *Codificación en salud ocupacional*. Editorial ECOE.



SANCHEZ, Polonio. *Terapia ocupacional en salud mental*. Editorial Panamericana.

PAREDES, Ana Isabel. *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado (1 de junio de 2014) de:

<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo.htm>

BUELGA OTERO, María Carmen. *Satisfacción-Insatisfacción = Clima Laboral*. Recuperado (1 junio de 2014) de:

<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/satisfaccion-insatisfaccion-clima-laboral.htm>

KING NUÑEZ, Carla Ivette, *Comunicación organizacional. Tipos y formas*. Recuperado (30 de mayo de 2014) de:

<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/comunicacion-organizacional-formas-y-tipos.htm>

FLORES ORTEGA, Nelly. *El liderazgo*. Recuperado (10 de mayo de 2014) de:

<http://www.gestiopolis.com/canales5/ger/elliderazg.htm>

ZORNOZA, Luis. *Motivación laboral*. Recuperado (21 de marzo de 2014) de.

<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.htm>