

Conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo Abril 28 de 2024

El 28 de abril se establece como el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Desde el año 2003, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) inicia la conmemoración de esta fecha con la intención de sensibilizar a todos los actores involucrados, sobre la importancia de la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, considerando las dimensiones de la problemática en términos humanos y económicos.

En noviembre del 2023, la OIT presentó estadísticas importantes, calculando que cada año mueren casi 3 millones de personas debido a accidentes de trabajo y enfermedades laborales, hecho que implica un desafío en el cuidado de la salud e integridad de las personas que se desenvuelven en los entornos organizacionales y de trabajo, motivo por el cual propuso la estrategia mundial de seguridad y salud en el trabajo para 2024-2030. La estrategia apunta a ayudar y alentar a los mandantes de la OIT a adoptar medidas respecto de los tres (3) pilares complementarios e interdependientes que se presentan a continuación:

1. Mejorar los marcos nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo integral, propicio y resiliente.
2. Fortalecer la coordinación, las asociaciones y la inversión en seguridad y salud en el trabajo
3. Mejorar los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo

Además de estos pilares, para la conmemoración de este día en el 2024, la OIT hace un llamado a considerar los impactos de la actual crisis climática en la salud y la seguridad de los trabajadores, planteando entre otros elementos, que “a medida que se intensifica el cambio climático, los trabajadores de todo el mundo se encuentran en mayor riesgo de exposición a peligros como el calor excesivo, la radiación ultravioleta, los fenómenos meteorológicos extremos, la contaminación atmosférica, las enfermedades transmitidas por vectores y los productos agroquímicos” (OIT, 2024), lo cual está afectando la salud tanto física como mental de los trabajadores.

Así, hablar de la seguridad y la salud en el trabajo, es un tema relevante en la actualidad, desde varias perspectivas: **desde la normativa**, en términos de la vigilancia a la que se ven sujetas las organizaciones a nivel nacional e internacional respecto al cumplimiento de la normatividad legal vigente asociada. Desde la



perspectiva estratégica, al asumirse la SST como una apuesta estratégica, una gestión adecuada puede aportar o no al mantenimiento de la producción y disminución de costos directos e indirectos. Y, por último, pero no menos importante, **desde una perspectiva humana**, en términos del cuidado del ser humano como corresponde a su dignidad. Igualmente, la implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se encuentra articulada con el objetivo de desarrollo sostenible 8 de la Agenda 2030 de la ONU, el cual hace referencia al crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente que incluye la seguridad en el lugar de trabajo.

De acuerdo con la Guía Técnica Colombiana GTC-45 (2012), el trabajador en el día a día de su jornada laboral puede estar expuesto a **diferentes tipos de riesgos, a saber, los riesgos biológicos, químicos, físicos, biomecánicos, condiciones de seguridad, fenómenos naturales y psicosociales**. A partir del impacto de la pandemia y de los acelerados cambios y exigencias que impone el mundo actual, los riesgos psicosociales y sus efectos en la salud mental han venido cobrando cada vez mayor importancia. La resolución 2646 del 2008 en Colombia, los definen como aquellos “factores intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.” (p.3), siendo su mayor consecuencia el estrés laboral que por presentarse de manera recurrente e intensa en la vida de los trabajadores, se le considera el desencadenante o agravante de una serie de enfermedades hoy reconocidas en la Tabla de enfermedades laborales en Colombia (Decreto 1477 del 2014).

Para la conmemoración en esta fecha es necesario insistir en la importancia de que las autoridades gubernamentales, las organizaciones y los trabajadores unan esfuerzos y asuman con seriedad y compromiso el adelantar y sostener acciones con el propósito de promover la salud integral y prevenir los riesgos laborales. A continuación, se relacionan algunas estrategias para tal fin:

Medidas individuales y organizacionales para promover salud, bienestar y prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo:

- Diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) adaptado a la características y necesidades de cada organización, atendiendo a lo establecido en la normatividad legal vigente.



- Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo de cualquier naturaleza, en especial de los psicosocial en el trabajo.
- Gestionar los riesgos: tomar acción con antelación o de manera proactiva previniendo el posible riesgo de aparición de la crisis o problemas que afecten la salud y el bienestar de las personas.
- Establecer en la organización un Sistema de Vigilancia epidemiológica de Riesgos Psicosociales, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité de convivencia laboral, así como el protocolo de actuación frente a casos de acoso y conflictos.
- Evaluar e intervenir con planes de mejoramiento ajustado a las percepciones y necesidades de los trabajadores variables grupales e individuales como el clima y la satisfacción laboral, y la cultura organizacional.
- Realizar esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas (por ejemplo, con el diseño y rediseño de puestos), el ambiente social (canales de comunicación abierta, por ejemplo) y la organización (estrategias de conciliación trabajo/vida privada).
- Identificar y eliminar aquellas cargas o exigencias innecesarias o no imprescindibles en el trabajo, como, por ejemplo: revisar y/o rediseñar los puestos de trabajo, las características del liderazgo etc.
- Fortalecer las competencias de liderazgo: asignación de tareas, habilidades gerenciales como la comunicación, la negociación etc.
- Mejorar las competencias de los trabajadores: ampliar el margen o capacidad de acción del individuo, disminuir la rigidez y aumentar la apertura al cambio a través de espacios de capacitación y entrenamiento de competencias emocionales o habilidades blandas como la inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento, manejo de la ansiedad y estrés, resiliencia en el ambiente laboral, prevención del consumo de sustancias psicoactivas etc.
- Promover actividades psicoeducativas para fortalecer los recursos personales con los que cuentan los trabajadores: autocuidado, manejo del tiempo, finanzas, descanso etc.



- Promover y adoptar estilos de vida saludable en cuanto a alimentación, actividad física, higiene del sueño etc.
- Abrir espacios para que los trabajadores puedan expresar sus ideas y opiniones de manera asertiva. Mostrar escucha activa y empatía.
- Promover estrategias para la conciliación vida laboral y vida familiar como la flexibilidad horaria, la desconexión laboral entre otras.
- Ofrecer servicios de asistencia psicológica y sociofamiliar al trabajador, atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.
- Promover la gestión planificada de los cambios, establecer mecanismos claros y formales de comunicación, diseñar y actualizar perfiles de cargo y planes de formación, promover las retroalimentaciones del desempeño.
- Procurar el cuidado integral de su salud, suministrar información clara, oportuna, veraz y completa sobre su estado de salud, cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la empresa, informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo, participar en las actividades de capacitación en SST definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- Ejecutar los procesos y prácticas de gestión o manejo del personal, de manera rigurosa, ética y humana, reconociendo las implicaciones que tienen tales procesos, en el bienestar y desarrollo de los trabajadores.

Olga Guarín Becerra

Representante del Campo Psicología de las Organizaciones y del Trabajo.

Capitula Caldas – Cumanday

Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic

Kiara Campo Landines

Subdirectora Nacional del Campo Psicología de las Organizaciones y del Trabajo.

Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic



Cra 19 # 84-49 Antiguo Country
Bogotá, D.C. Colombia



www.colpsic.org.co
colpsic@colpsic.org.co



(601) 745 14 70