



**La gestión de la seguridad e higiene laboral como pilar
estratégico en la gestión del talento humano**

Occupational safety and hygiene management as a strategic pillar in
human talent management

Verónica E. Tejedor V.

Universidad de Panamá. Panamá

veronica.tejedor@up.ac.pa

<https://orcid.org/0000-0002-2375-0125>

Adriana I. Murillo M.

Universidad de Panamá. Panamá

adriana.murillo@up.ac.pa

<https://orcid.org/0000-0003-1112-9865>

Recibido: 17 octubre 2025

Aceptado: 03 febrero 2026

DOI:

Resumen

La presente revisión de literatura examina de forma integral el papel que cumple la gestión de la seguridad e higiene laboral como pilar estratégico dentro de la gestión del talento humano. A través del análisis de diversas fuentes normativas, teóricas y técnicas, se evidencia que la protección de la salud y la integridad del trabajador no debe entenderse como una obligación legal aislada, sino como una práctica transversal que fortalece el bienestar organizacional y la sostenibilidad del



desempeño laboral. Los autores revisados coinciden en que la prevención de riesgos debe integrarse en todos los niveles de la estructura organizativa, con la participación del empleador, el Departamento de Recursos Humanos y los propios trabajadores. Se reconoce la importancia de una cultura preventiva que fomente la formación continua, la identificación oportuna de riesgos y la mejora constante de los procesos de trabajo, especialmente en contextos donde los factores psicosociales y las condiciones laborales pueden afectar la salud física y mental del talento humano. La revisión también resalta el papel articulador del área de Recursos Humanos en la planificación y ejecución de medidas preventivas, el seguimiento normativo y la promoción de ambientes laborales seguros y colaborativos. Como conclusión fundamental, se establece que la seguridad e higiene laboral previenen accidentes y/o enfermedades, sino que también inciden directamente en la motivación, la productividad y la permanencia del talento humano, consolidando una gestión organizacional más humana, eficiente y ética.

Palabras clave: condiciones de trabajo, seguridad en el trabajo, desarrollo de recursos humanos, desempeño.

Abstract

This literature review comprehensively examines the role of occupational safety and hygiene as a strategic pillar within human talent management. Through the analysis of various regulatory, theoretical, and technical sources, it becomes evident that protecting workers' health and integrity should not be regarded as an isolated legal obligation, but rather as a cross-cutting practice that strengthens organizational well-being and the sustainability of job performance. The reviewed authors agree that risk prevention must be integrated at all levels of the organizational structure, with the active participation of employers, the Human Resources Department, and workers



themselves. The importance of a preventive culture is recognized—one that promoting continuous training, timely risk identification, and the ongoing improvement of work processes, especially in contexts where psychosocial factors and working conditions may impact the physical and mental health of human capital. The review also highlights the coordinating role of the Human Resources area in planning and implementing preventive measures, ensuring legal compliance, and promoting safe and collaborative work environments. As a key conclusion, it is established that occupational safety and hygiene not only prevent accidents and/or illnesses, but also have a direct impact on employee motivation, productivity, and retention, contributing to a more humane, efficient, and ethical organizational management.

Keywords: working conditions, workplace safety, human resource development, performance.

Introducción

En el entorno laboral, la seguridad y salud de los trabajadores son fundamentales para garantizar su bienestar, sino también el éxito a largo plazo de las organizaciones. La legislación sobre prevención de riesgos laborales reconoce el derecho de los trabajadores a recibir una protección eficaz en términos de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho implica la existencia de una responsabilidad directa del empresario en la implementación de medidas preventivas que aseguren la integridad física y mental de los empleados.

Los empresarios tienen la obligación de identificar, prevenir y mitigar los riesgos laborales que puedan surgir en sus empresas, adoptando un enfoque integral que abarca desde la evaluación de riesgos hasta la capacitación continua



de los trabajadores. La actividad preventiva no debe ser vista como una tarea secundaria, sino como un componente esencial de la gestión empresarial.

La seguridad y la salud en el ámbito laboral son fundamentales para el bienestar de los trabajadores y el buen desempeño de las empresas. Estas prácticas preventivas no solo se centran en los factores físicos que puedan originar accidentes, sino también en aquellos elementos psicológicos y sociales que afectan la salud mental y emocional de los empleados.

Seguridad e higiene laboral: fundamentos y conceptos claves

La seguridad e higiene laboral constituye un eje fundamental en la protección del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Su evolución ha dado lugar a múltiples enfoques y definiciones, sustentados tanto en la normativa como en la práctica profesional.

En primer lugar, Chavarro Cadena y Cortés Guzmán (2019) vinculan esta área con el enfoque más amplio de la seguridad social, al señalar que:

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica [...] (p. 181).

Desde un enfoque técnico, Morgensterin (2011) define la seguridad laboral como un: “Conjunto de procedimientos destinados a minimizar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, tendiendo a establecer actitudes y condiciones seguras mediante la capacitación del recurso humano y la utilización de barreras de protección (p. 17)”.



Por su parte, Ramírez et al. (2020) describen la seguridad laboral como:

El conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas. [...] Su aplicación va dirigida a evitar accidentes (p. 19).

Desde una visión normativa y multidisciplinaria, Navas Cuenca (2012) sostiene que: “La Seguridad en el Trabajo es el conjunto de disciplinas científicas y técnicas que identifican, evalúan y controlan los factores de riesgo [...] señalando las medidas colectivas o individuales para su prevención” (p. 12).

Más adelante, Morgensterin (2021) afirma que: “El conocimiento de los riesgos y su manera de prevenirlos constituyen las herramientas básicas de la seguridad laboral” (p. 113). A su vez, Navas Cuenca (2014) resalta la función de la medicina del trabajo como una especialidad orientada a la prevención, indicando que:

El objetivo [...] es el de mejorar la calidad de vida laboral del trabajador [...] por lo tanto deberá tener los conocimientos y actitudes necesarias para el desempeño de sus funciones, por lo que la información y formación son también consideradas como técnicas preventivas fundamentales (p. 13).

Pérez Sánchez (2017) añade el componente normativo comunitario al destacar que: “La legislación comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de disposiciones mínimas [...] que con el tiempo se revisa para mejorar progresivamente los niveles de protección alcanzados para los trabajadores” (p. 12).



En cuanto a la estructura institucional, González Jiménez (2016) puntualiza que:

Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales [...] se agrupan para gestionar una serie de servicios relacionados con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”, y que “las empresas colaboran abonando prestaciones de incapacidad temporal [...] que después le son reintegradas por la Seguridad Social (p. 22).

El concepto de higiene laboral también tiene un papel central. Hache Sosa (2017) expone que: “Debido a que el trabajador se relaciona con el medio ambiente laboral, la higiene laboral, se centra en la protección de la vida y la salud del trabajador, el ambiente de la familia y el desarrollo de la comunidad” (p. 18).

En una investigación aplicada, la misma autora detalla: “La aplicación de la estrategia propuesta, incorporando la gimnasia laboral [...] contribuyó al mejoramiento de la higiene laboral en las dimensiones física y emocional de los trabajadores” (p. 18).

Cortés Díaz (2018) ofrece una reflexión histórica y filosófica sobre esta disciplina:

La actual concepción de la Seguridad e Higiene del Trabajo tiene precisamente su origen en la evolución experimentada por ambos términos [...]. La tendencia actual en este campo nos debe llevar a conseguir una mejor calidad de vida y condiciones de trabajo (p. 21).

De forma complementaria, Morgensterin (2021) precisa que el enfoque moderno comprende: “Reconocimiento, evaluación, prevención y control de situaciones de riesgos [...] Su objetivo es mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo” (p. 112).



Finalmente, Cortés Díaz (2018) clasifica las técnicas preventivas en subdisciplinas especializadas: “Seguridad del trabajo: técnica de prevención de los accidentes de trabajo [...]. Higiene del trabajo: técnica de prevención de las enfermedades profesionales [...]. Ergonomía: técnica de prevención de la fatiga [...]. Psicología, Formación y Política Social” (p. 30).

Identificación y evaluación de los riesgos laborales

En el ámbito de la seguridad e higiene laboral, resulta fundamental identificar, clasificar y prevenir los distintos riesgos que pueden comprometer la integridad física, mental o social de los trabajadores. Diversos autores han abordado esta problemática desde perspectivas complementarias.

Cortés Díaz (2018) afirma que:

Los factores de naturaleza física, química o técnica (materias utilizadas o producidas, equipos empleados y métodos de producción aplicados), que pueden existir en el puesto de trabajo, sino que también deberán considerarse incluidos aquellos otros factores de carácter psicológico o social que puedan afectar de forma orgánica, psíquica o social la salud del trabajador. A partir de esta definición el ambiente de trabajo lo podemos considerar subdividido en: · Ambiente orgánico. · Ambiente psicológico. · Ambiente social (p. 23).

De forma complementaria, el mismo autor señala:

Factores o condiciones de seguridad. Se incluyen en este grupo las condiciones materiales que influyen sobre la accidentalidad: pasillos y superficies de tránsito, aparatos y equipos de elevación, vehículos de transporte, máquinas, herramientas, espacios de trabajo, instalaciones eléctricas, etc. Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la ‘seguridad del trabajo’, técnica de prevención de los accidentes de trabajo (pp. 24–25).



En ese sentido, Morgensterin (2011) advierte que:

La identificación de riesgos, el empleo de barreras protectoras, la capacitación continua y el respeto a las normas son las medidas preventivas más adecuadas para evitar los accidentes laborales y las enfermedades profesionales en el sector salud. La planificación, implementación, evaluación y la mejora continua de un programa de Seguridad laboral es una respuesta a la exposición de riesgos que implican daños en el factor humano, su medio ambiente, en la economía y en la calidad de las empresas (p. 198).

Por su parte, González Jiménez (2016) resalta la relación entre el cumplimiento de las medidas de seguridad y las consecuencias económicas derivadas de los accidentes:

Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30% a un 50%, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo [...] (p. 29).

Desde una perspectiva técnica y normativa, Navas Cuenca (2012) plantea que:

Identificación del Riesgo: en esta etapa se reconoce que existe un peligro, este riesgo implica una probabilidad de que se produzca un suceso no deseado.

Evaluación del Riesgo: La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar



medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

Es un proceso evaluado y medido a través de técnicas de seguridad dirigido a valorar la magnitud” (p. 15).

Finalmente, el mismo autor advierte que:

De los riesgos que no hayan podido evitarse, lo que nos conduce al grado de riesgo tolerado y a la elaboración de escalas de riesgos por razón de su magnitud. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

La magnitud del riesgo depende de la intersección de varios conjuntos de factores:

Los que influyen sobre la probabilidad de que la situación de riesgo se convierta en un accidente.



Los que influyen sobre las posibles consecuencias y su mayor o menor gravedad.

Los que determinan el índice de exposición a la situación de riesgo (p. 16).

Aplicación sectorial de la Seguridad e Higiene laboral

La implementación de estrategias de seguridad laboral no se manifiesta de forma homogénea en todos los sectores productivos. Por el contrario, las características de cada actividad exigen enfoques diferenciados y especializados. Diversos autores destacan cómo determinadas industrias adoptan medidas concretas de prevención en función del nivel de exposición al riesgo.

Industria Aeronáutica

García Segura (2013) aborda la seguridad desde la perspectiva de la industria aeronáutica, una de las más reguladas y sistemáticas en cuanto a prevención de riesgos. En su análisis, enfatiza que:

El mantenimiento de la salud y la integridad física de los trabajadores es esencial en cualquier sociedad que se precie. Por ello, desde todos los ámbitos (gobiernos, dirección de empresas, técnicos en prevención, etc.), hay que disponer de los medios necesarios para salvaguardar a los trabajadores (p. 14).

Este enfoque se basa en la normativa vigente, como lo establece la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, posteriormente modificada por la Ley 54/2003. El autor señala que: “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su posterior reforma constituyen el marco normativo básico español en prevención. Como se trata de leyes, es obligatorio su cumplimiento por parte de los afectados” (p. 14).



El texto también destaca que, si bien el avión es considerado uno de los medios de transporte más seguros, su entorno de trabajo requiere de un alto nivel de precisión y disciplina para evitar fallos humanos que podrían derivar en consecuencias graves, tanto en el ámbito civil como militar.

Sector de la construcción

Por otro lado, el sector de la construcción representa uno de los entornos con mayor riesgo para la seguridad de los trabajadores. Cuervo Carabel et al. (2024) advierten que:

La construcción es una actividad altamente peligrosa, como así lo evidencian año tras año, los datos de estadística de accidentes de trabajo presentados en España. El número de accidentes por población expuesta muestra cifras alarmantes y las lesiones producidas frecuentemente son calificadas como graves, muy graves o mortales (p. 17).

Entre los factores que incrementan esta peligrosidad se encuentran “las condiciones cambiantes que se producen cuando se ejecuta una obra, trabajar a la intemperie, la alta rotación, la temporalidad, las jornadas excesivas [...] y la falta de formación” (Cuervo Carabel et al., 2024, p. 17).

Los mismos autores añaden que:

Los trabajos realizados en obras de construcción llevan implícitos gran cantidad de riesgos potenciales que pueden dañar a los trabajadores, causando accidentes muy graves y mortales. [...] La realización de una obra de construcción se lleva a cabo en distintas fases que llevan asociados una serie de riesgos que es necesario eliminar o minimizar (p. 26).



En sintonía con lo anterior, Quintanilla Piña (2023) subraya que la evaluación de riesgos debe contemplar las particularidades del entorno laboral. Afirma que deben considerarse:

La naturaleza de la actividad. Las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. La elección de los equipos de trabajo a utilizar. Las sustancias o preparados químicos que puedan ser utilizados. Acondicionamiento de los lugares de trabajo. Otras actuaciones que se dispongan en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (pp. 12-13).

Además, advierte que: “La evaluación será actualizada: cuando cambien las condiciones de trabajo, por ejemplo, al cambiar de puesto de trabajo, de equipos de trabajo o de sustancias químicas” (p. 13).

En conjunto, estas perspectivas permiten comprender que la seguridad laboral requiere un enfoque situacional, basado en el análisis particular de cada entorno productivo. Tanto el sector aeronáutico como el de la construcción ilustran, desde sus diferencias, la necesidad de una gestión proactiva, normativa y técnica para preservar la vida y salud de los trabajadores.

Protección de la seguridad laboral

La protección de la seguridad en el entorno laboral implica tanto obligaciones legales por parte del empleador como deberes de cumplimiento por parte de los trabajadores. En este sentido, diferentes autores coinciden en que la prevención debe estar plenamente integrada en la organización y que las condiciones de trabajo deben ajustarse a principios de salubridad, equidad y control efectivo.



Según Cano García (2015):

Los empresarios también tienen una serie de obligaciones respecto a sus trabajadores en cuanto a prevención laboral se refiere. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. La actividad preventiva debe estar integrada en la empresa y ésta adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, como: ▫ evaluación de riesgos, ▫ información, consulta y participación y formación de los trabajadores, ▫ actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, ▫ vigilancia de la salud, ▫ constitución de una organización (p. 12).

Desde una perspectiva complementaria, Fol Olguín et al. (2014) destacan la existencia de mecanismos legales que limitan posibles abusos o condiciones laborales que afecten la salud de grupos vulnerables:

La norma laboral ha adoptado determinados mecanismos de control para proteger la salud de quienes desempeñan el trabajo. Así, destacan los límites máximos en la jornada laboral y la restricción del principio de autonomía de la voluntad patronal en el campo del trabajo a fin de evitar horarios agobiantes y ambientes insalubres para el trabajo de los menores y las mujeres (p. 7).

Por otro lado, el cumplimiento de estas normativas requiere fiscalización. En ese marco, Cano García (2015) también aclara que:

Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Vigila y controla el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas



jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, proponiendo, en su caso, la sanción que corresponda aplicar (p. 12).

En el caso específico del sector construcción, las condiciones del entorno exigen una serie de medidas específicas de seguridad que deben ser respetadas en cada fase del proyecto. Así lo indican Cuervo Carabel y Orviz Martínez (2024), al enumerar: “• Cerramiento de obra y señalización. • Movimiento de tierras y excavaciones. • Estructura y cimentación. • Trabajos de revestimiento y acabado. • Demoliciones” (p. 31).

Además, en situaciones de emergencia fuera del control humano, como incendios, terremotos o accidentes graves, se requiere un sistema de prevención reactivo y bien estructurado. En ese sentido, Álvarez Mejía (2019) afirma:

Empresas están expuestas a diferentes tipos de riesgos que escapan del control humano, frente a los cuales se debe estar preparado y capacitado para afrontar de manera adecuada dichos eventos [...] Por ello es importante contar con un plan claro y detallado donde se conozcan los procedimientos a seguir en caso de alguna eventualidad: alarmas, rutas de evacuación y sitios de encuentro, procesos de atención de heridos, entre otros (p. 54).

El mismo autor subraya la importancia de contar con personal debidamente capacitado para integrar la brigada de emergencia:

Es importante contar con un grupo de trabajadores que puedan conformar la brigada de emergencia, los cuales estarán capacitados para atender diferentes situaciones que puedan presentarse. Dentro de los temas en los que se debe capacitar a dicho grupo humano se encuentran: conocimiento del plan de emergencias de la empresa, primeros auxilios, actividades de rescate nivel



medio, conocimiento de activación de alarmas frente a autoridades y socorristas especializados (p. 54).

Finalmente, Cano García (2015) describe una serie de responsabilidades específicas que también competen al trabajador:

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (p. 11).

Normas y leyes laborales aplicadas a la seguridad e higiene en el trabajo

El marco normativo que regula la seguridad e higiene laboral constituye un componente esencial dentro de la gestión del talento humano, ya que establece derechos, obligaciones y lineamientos técnicos que deben cumplir tanto



empleadores como trabajadores. La legislación busca no solo prevenir accidentes, sino también promover ambientes de trabajo saludables, organizados y sostenibles.

En este sentido, Pérez Sánchez (2017) subraya el derecho fundamental de los trabajadores a estar informados y participar en los procesos preventivos, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: “Según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 18, todos los trabajadores tienen derecho a recibir información sobre los riesgos que entraña su actividad laboral, así como participar activamente en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de minimizar los riesgos” (p. 17).

Por su parte, Navas Cuenca (2014) refuerza esta visión al señalar la dualidad normativa entre la obligación del empleador y el derecho del trabajador: “El marco jurídico implanta la obligación que tiene el empresario de ofrecer protección a sus trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el derecho que tienen los trabajadores a recibir dicha protección” (p. 10).

Esta protección legal se encuentra respaldada por normativas internacionales que han sido adoptadas en diversas legislaciones nacionales. Un ejemplo representativo es el caso argentino, donde la normativa también alcanza actividades específicas como la construcción. En este contexto, Macchia (2011) expone:

La misión fundamental del servicio de prestación de ‘Higiene y Seguridad en el Trabajo’, es implementar la ‘política de calidad’ fijada por el empleador en la materia, según Normas ISO N° 9.000 (International Standard Organization). Este servicio se debe cumplir en todo el ámbito del territorio de la República Argentina, en donde un empleador de cualquier industria realice su actividad, y para todo su personal en relación de dependencia. En el caso particular de la industria de la construcción, el servicio involucra todos los lugares de



trabajo, temporarios o definitivos como son: las oficinas, obradores, depósitos, talleres, etc. (p. 44).

Asimismo, detalla que comprende legalmente una obra de construcción, abarcando múltiples actividades y contextos:

Se incluye en el concepto de obra en construcción a todo trabajo de ingeniería y arquitectura realizado sobre inmuebles, propios o de terceros, públicos o privados, comprendiendo también excavaciones, demoliciones, construcciones nuevas, remodelaciones, re-funcionalizaciones o reciclajes, grandes mantenimientos, montajes e instalaciones de equipos y toda otra tarea que se derive de, o se vincule a, la actividad principal de las empresas constructoras (p. 44).

Por último, García Segura (2013) reflexiona sobre el alcance conceptual de la ley, destacando que su objetivo es abarcar integralmente todos los factores que incidan sobre la salud del trabajador:

En definitiva, como se ha podido comprobar, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha definido amplia y complejamente el concepto de condición de trabajo, ya que, como es lógico, no establece limitaciones. La definición comprende todos los aspectos que pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajadores (p. 23).

Por ello, el marco legal además de definir responsabilidades también promueve una cultura de prevención y corresponsabilidad que es clave para el bienestar y la productividad dentro de las organizaciones.

Responsabilidades en materia de seguridad e higiene laboral

La seguridad e higiene en el entorno de trabajo constituye una obligación legal y también un componente estratégico dentro de la gestión organizacional. Las



responsabilidades en esta materia deben ser compartidas y claramente delimitadas entre empleadores, trabajadores y las entidades reguladoras, a fin de establecer una cultura preventiva que proteja la salud, el bienestar y la productividad.

Desde una perspectiva institucional, Morgensterin (2021) destaca el rol de las organizaciones en la creación de entornos seguros, particularmente en el sector salud, donde los riesgos pueden impactar tanto al personal como a la calidad del servicio:

Esta sección de Seguridad Laboral, se focaliza en el conocimiento actualizado y las herramientas de gestión que le son requeridos, para poder instalar la cultura de la higiene y seguridad laboral e implementar acciones programadas en una organización de salud, a los efectos de que el personal y otros actores que se desempeñan o cohabiten en estos servicios asistenciales, puedan disponer de un ambiente laboral seguro y saludable que permita evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales [...] La planificación, implementación, evaluación y la mejora continua de un programa normativo de Seguridad Laboral es una respuesta efectiva para tomar las medidas de prevención y estar protegidos ante la exposición de riesgos que implica daños al factor humano y su medio ambiente (p. 110).

En cuanto a la normativa aplicable, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales es una de las disposiciones más representativas en la región iberoamericana. Según Quintanilla Piña (2023), esta norma incorpora una concepción integral de la cultura preventiva:

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, por la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), aportó una nueva concepción de la Seguridad y Salud en el puesto de trabajo. Su aplicación supone la implantación de una cultura de prevención en todos los niveles de la empresa [...] tiene por objeto la



determinación de las garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo (p. 9).

Además, esta normativa también requiere que las empresas dispongan de documentación formal que sustente su sistema preventivo. Así lo señala el mismo autor:

Documento que estará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá [...] la identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales (p. 11).

Sin embargo, no solo las organizaciones tienen deberes: los trabajadores también poseen responsabilidades activas en la prevención. Cano García (2015) detalla que estas obligaciones están consagradas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos son:

Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional [...] deberán en particular: Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad (p. 10).

En consecuencia, la construcción de un entorno laboral seguro requiere de la participación de todos los actores organizacionales, bajo un enfoque de corresponsabilidad y mejora continua. Una adecuada distribución de



responsabilidades, sustentada en leyes, políticas y prácticas coherentes, permite prevenir incidentes y fomentar una cultura organizacional comprometida con el bienestar y la calidad del empleo.

Departamento de Recursos Humanos y su rol en seguridad e higiene laboral

El Departamento de Recursos Humanos (RRHH) desempeña un papel muy valioso en la implementación de medidas de seguridad e higiene laboral, articulando la prevención en todos los niveles jerárquicos y operativos de la empresa. Por ende, su intervención resulta clave para garantizar entornos de trabajo saludables y productivos.

Desde una perspectiva organizacional, la seguridad no se limita a un área técnica, sino que se integra en los objetivos estratégicos de la empresa. Como afirman Ramírez, Tejada Betancourt et al. (2020):

El programa de seguridad se debe establecer a partir del principio de que 'es posible prevenir accidentes siempre y cuando se apliquen medidas de seguridad adecuadas y que éstas sólo se podrán aplicar correctamente por medio de un trabajo de equipo'. En términos estrictos, la seguridad es una responsabilidad de línea y una función de staff. En otras palabras, cada jefe es responsable de las medidas de seguridad de su área, aunque la organización cuente con un departamento de seguridad para asesorar a los jefes sobre este asunto (p. 49).

Esta responsabilidad requiere una coordinación estrecha entre la alta dirección, el personal técnico y los responsables de RRHH, quienes deben establecer cauces de comunicación efectivos. Como indica Quintanilla Piña (2023):

Niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales. La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y



las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales [...] Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son: la evaluación de riesgos laborales, la planificación de la actividad preventiva (p. 12).

Desde el punto de vista normativo, las instituciones europeas han estructurado diversos organismos que colaboran con el área de seguridad e higiene. Guixá Mora (2016) menciona que:

El área de seguridad, salud e higiene en el trabajo, como en las otras áreas comunitarias, intervienen además de las principales instituciones europeas un elevado número de organismos de estructura, composición, funciones y objetivos muy variados, que se pueden clasificar en tres grupos: comités institucionalizados, como el Comité consultivo para la seguridad, higiene y protección de la salud en el lugar de trabajo, o el órgano permanente a la seguridad y salubridad en las minas de hulla y otras industrias extractivas (p. 27).

La planificación en prevención debe integrarse desde la concepción del proyecto empresarial. Como señala Pérez Sánchez (2017): “La prevención debe integrarse en todas las fases de actividad de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos. Es por ello que la implantación del sistema de gestión debe llevarse a cabo desde el principio, desde la propia concepción del proyecto empresarial” (p. 15).

Asimismo, corresponde al empleador garantizar un entorno seguro, como lo plantean Chavarro Cadena, Cortés Guzmán y Bello Franco (2025): “El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente” (p. 297).



Por tanto, el liderazgo y la capacitación constante son componentes esenciales del rol del Departamento de Recursos Humanos. En este sentido, Ramírez, Tejada Betancourt y Peña (2020) agregan que:

El líder o administrador se ve comprometido a poner los medios necesarios para el adiestramiento de los empleados en relación a seguridad [...] La organización es responsable por los procedimientos a que se debe someter el empleado en materia de seguridad principalmente cuando el trabajo que se desempeña o los materiales con los que se trabaja son de alta peligrosidad (p. 50).

La evaluación de riesgos es otra herramienta clave. Quintanilla Piña (2023) destaca: “Evaluación de riesgos. El empresario y la Administración Pública respecto del personal a su servicio deberán realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores” (p. 12).

Además, la integración de la prevención no puede considerarse completa sin la implicación de todos los niveles jerárquicos y la formación continua. García Segura (2013) enfatiza:

La integración de la prevención en la empresa supone la implicación de todos los trabajadores, sea cual sea su nivel jerárquico, siendo imprescindible la formación de todo el personal y la asunción de responsabilidades. De esta manera, se evita una buena cantidad de riesgos al realizar los trabajos (p. 17).

En definitiva, el Departamento de Recursos Humanos debe fomentar una cultura de seguridad en la que las condiciones laborales y los factores humanos interactúen de manera positiva. Así lo expresa el mismo autor:



La formación y experiencia de los trabajadores también es un factor determinante en la mejora de las condiciones de trabajo [...] El estado de ánimo constituye otro de los factores personales importantes a la hora de evitar riesgos. [...] Para ello, es necesaria la intervención de la dirección de la empresa (p. 25).

Como señala García Segura (2013), alcanzar la seguridad en el entorno laboral implica que “los objetivos preventivos formarán parte del conjunto de objetivos de la empresa” (p. 18), reforzando así la visión estratégica que debe tener RRHH en esta materia.

Calidad de vida y cultura preventiva en la seguridad e higiene laboral

La gestión de la seguridad e higiene laboral busca cumplir con una normativa y garantizar condiciones laborales que preserven la salud física, mental y emocional de los trabajadores, elevando así su calidad de vida. Esta visión humanista exige una transformación estructural en la forma de organizar el trabajo y en la creación de una cultura genuinamente preventiva.

Según Cortés Díaz (2018), la evolución del concepto de seguridad laboral debe enfocarse en el bienestar integral de los colaboradores:

Basándonos precisamente en este concepto, la tendencia actual en este campo nos debe llevar a conseguir una mejor calidad de vida y condiciones de trabajo a fin de evitar que la salud del hombre que trabaja pueda resultar afectada por las condiciones que él mismo creó (p. 22).

El deterioro del entorno laboral repercute no solo en el bienestar del trabajador, sino también en la productividad organizacional. Estrada Muñoz (2015) advierte sobre los efectos negativos de un ritmo de trabajo excesivamente intenso, como la desmotivación, el ausentismo y la fatiga mental, la cual: “Altera la eficacia a la hora



del desempeño de las tareas, pues reduce la concentración y el nivel de atención, aumenta la frecuencia de los errores y puede aumentar la accidentalidad” (p. 192).

Este enfoque nos conduce a comprender la importancia de la cultura preventiva como elemento estructural dentro de las organizaciones. Para García Segura (2013), esta cultura no debe concebirse como una simple obligación legal, sino como una necesidad estratégica: “Es esencial crear una cultura preventiva, conseguir una toma de conciencia generalizada en toda la sociedad y, a la vez, individual en todos los empresarios y trabajadores. [...] La empresa no puede funcionar correctamente sin la consecución de los objetivos de la Prevención de Riesgos Laborales” (p. 19).

Para lograr dicha transformación cultural, la formación continua en prevención se presenta como un pilar fundamental. Así lo sostiene Pérez Sánchez (2017): “Cada trabajador debe recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva. La recibirá al menos al ser contratado y cuando cambie sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo” (p. 18).

Además, la protección del trabajador ante riesgos inminentes es una obligación ética y legal ineludible. En ese sentido, el mismo autor indica:

La empresa, ante un riesgo grave e inminente, está obligada a informar lo antes posible a los trabajadores afectados sobre el riesgo y sobre las medidas adoptadas o que se vayan a adoptar, [...] y disponer lo necesario para que los trabajadores puedan adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de estos riesgos (p. 19).

En síntesis, la creación de ambientes laborales saludables, el respeto por los ritmos humanos y la promoción de una cultura preventiva genuina deben ser



asumidos como estrategias centrales dentro de la gestión del talento humano y de la sostenibilidad organizacional.

Conclusión

La protección de la seguridad y la salud en el trabajo constituye un pilar esencial en toda organización moderna. Las empresas deben integrar la prevención de riesgos laborales como un eje transversal en su estructura operativa debido al impacto positivo que genera en la productividad, el clima organizacional y la sostenibilidad del talento humano.

La legislación laboral ha evolucionado hacia un modelo de corresponsabilidad entre empleadores y trabajadores. Mientras los empleadores deben garantizar entornos seguros y adoptar medidas preventivas eficaces, los trabajadores tienen el deber de colaborar activamente en su cumplimiento mediante el uso correcto de equipos, la notificación de riesgos y el respeto de las normas establecidas.

El Departamento de Recursos Humanos cumple un rol determinante en la promoción de una cultura preventiva, al articular la política de seguridad laboral con la planificación organizacional, la formación continua y el seguimiento de los procedimientos establecidos. Es por ello que, su participación garantiza la integración jerárquica y funcional de la prevención en todas las áreas de la empresa.

La gestión del riesgo debe contemplar no solo los aspectos técnicos y normativos, sino también los factores psicosociales y humanos que inciden directamente en la salud del trabajador. Aspectos como: el ritmo de trabajo, la motivación, la formación y el estado emocional son variables que, si se descuidan, pueden aumentar la probabilidad de accidentes o enfermedades ocupacionales.

Finalmente, el compromiso institucional con la seguridad e higiene laboral no debe verse como un cumplimiento aislado de normas, sino como una expresión de



responsabilidad ética y social, que reconoce el valor del ser humano dentro del entorno productivo y apuesta por su bienestar integral.

Referencias bibliográficas

Álvarez Mejía, S. P. (2019). Derecho laboral y seguridad social para micro, pequeñas y medianas empresas: (ed.). Bogotá, Corporación Universitaria Minuto de Dios. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/129154?page=54>.

Cano García, L. (2015). UF0410 Prevención de riesgos, seguridad laboral y medioambiental en la instalación de tuberías y aparatos: (ed.). Murcia, Spain: Cano Pina. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/45017?page=11>.

Chavarro Cadena, J. E. y Cortés Guzmán, G. (2019). Cartilla laboral y seguridad social: (ed.). Bogotá, Grupo Editorial Nueva Legislación SAS. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/120939?page=181>.

Cortés Díaz, J. M. (2018). Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad y salud en el trabajo: (11 ed.). Madrid, Spain: Editorial Tébar Flores. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/52003?page=21>.

Cuervo Carabel, T. y Orviz Martínez, N. (2024). Seguridad y salud laboral en sectores con elevado riesgo de siniestralidad: (1 ed.). Las Rozas (Madrid), LA LEY Soluciones Legales S.A. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/272466?page=17>.

Estrada Muñoz, J. (2015). Ergonomía básica: (ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/70253?page=192>.



- Fol Olgún, R. y Pérez Chávez, J. (2014). Jornada de trabajo y tiempo extraordinario: análisis integral en materias fiscal, laboral y de seguridad social: (3 ed.). México, D.F, México: Tax Editores Unidos. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/39519?page=7>.
- García Segura, V. (2013). Seguridad aeronáutica y prevención de riesgos laborales y medioambientales: operaciones auxiliares de mantenimiento aeronáutico (UF0960): (ed.). Antequera, Málaga, Spain: IC Editorial. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/43789?page=14>.
- González Jiménez, J. M. (2016). Cálculo de prestaciones de la seguridad social: (ed.). Madrid, Spain: Ministerio de Educación y Formación Profesional de España. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/49406?page=22>.
- Guixá Mora, J. (2016). Gestión y organización de la prevención: siniestralidad. Seguridad y salud laboral: (ed.). Barcelona, Spain: Universidad Politécnica de Catalunya. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/61477?page=27>.
- Hache Sosa, R. E. (2017). Estrategia dirigida a la higiene laboral de los trabajadores del instituto nacional de deportes en la República Bolivariana de Venezuela (). Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/91446?page=18>.
- Macchia, J. L. (2011). Prevención de accidentes en las obras: (ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Nobuko. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/77700?page=160>.
- Morgensterin, R. (2011). Seguridad laboral en los servicios de salud: (ed.). Rosario, Corpus Editorial. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/163154?page=17>.



Navas Cuenca, E. (Coord.) (2014). Seguridad en la empresa: prevención de riesgos laborales: nivel básico: (2 ed.). Málaga, Editorial ICB. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/121142?page=13>.

Pérez Sánchez, V. (2017). Seguridad y salud: (2 ed.). Antequera, Málaga, Spain: IC Editorial. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/44965?page=12>.

Quintanilla Piña, R. (2023). Prevención de riesgos, seguridad laboral y medioambiental en la instalación de aparatos y tuberías. IMAI0108: (1 ed.). Málaga, IC Editorial. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/248020?page=13>.

Ramírez, M. Tejada Betancourt, L. (II.) y Peña, A. M. M. (2020). Seguridad laboral y salud ocupacional: (ed.). Santiago de los Caballeros, Universidad Abierta para Adultos (UAPA). Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upanama/175898?page=49>.