Estrategias para la **administración de actividades de salud en el trabajo** dirigidas a profesionales de áreas diferentes a la salud





Nasli Miranda Arandia
Ingeniera Industrial
Especialista en Higiene y Salud Ocupacional / Magíster en Sistemas Integrados de Gestión / Profesional de Servicios II del CCS / Auditora RUC®

Las actividades de medicina preventiva en los entornos laborales tienen entre sus propósitos controlar el impacto negativo de los peligros sobre las condiciones de salud de los trabajadores durante el desarrollo de sus actividades (Departamento de Empresa y Empleo, 2013).

Se entiende por salud laboral o salud en el trabajo aquella que tiene como finalidad "promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a su salud debido a las condiciones de su trabajo; protegerlos contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud; ubicar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea" (OIT, 1998).

Las actividades de medicina preventiva en el trabajo constituyen una parte fundamental dentro del sistema de gestión y requieren experticia y competencia para su administración. La Guía RUC® define en su numeral 3.2.4 que "las empresas deben demostrar la existencia de un Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, presentar las estrategias y recursos para su realización y contar con un profesional del área de la salud con experiencia y licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo" (RUC, 2021).

Si bien es claro que las actividades de medicina preventiva en el trabajo deben ser desarrolladas por profesionales competentes en el área, existen limitantes en cuanto a la disponibilidad de recursos para las micro, pequeñas y medianas empresas. Estas conforman el 90 % del tejido empresarial colombiano (Ministerio del Trabajo, 2019) y suelen enfrentar limitaciones y dificultades para contar con profesionales en el área de medicina u otras áreas de la salud de manera permanente. En muchos casos, las organizaciones cuentan

con el apoyo ocasional de estos profesionales para el diseño de las medidas de prevención y la ejecución de actividades especializadas en salud en el trabajo —exámenes médicos ocupacionales, aplicación de diagnósticos de riesgo psicosocial, estudios de puestos de trabajo, entre otros—, pero el desarrollo de las actividades preventivas queda en manos de los responsables del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, siendo estos, por lo general, profesionales en áreas diferentes a las de la salud.

Este artículo tiene como propósito revisar algunos lineamientos básicos de apoyo para la administración de las actividades de salud en los entornos laborales por parte de los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que no cuentan con una formación específica en áreas de la salud, de cara a los lineamientos normativos y parámetros definidos dentro de la Guía RUC® y bajo el cumplimiento de las responsabilidades que tiene la empresa como empleador.

Para poder identificar los componentes básicos dentro de la administración de las actividades de salud en el trabajo dentro del SG-SST se abordarán nueve componentes principales que constituyen el ciclo de seguimiento y prevención (ver figura 1). Así mismo, se revisará cómo desde la óptica del responsable del SG-SST se deben planear y ejecutar las actividades.

Figura 1. Actividades dentro de la gestión de la salud en el trabajo



Fuente: elaboración propia

1. Identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos (IPEVR)

La empresa debe identificar los peligros que pueden generar afectaciones a la salud de los trabajadores, valorando el nivel de riesgos con el fin de priorizar las actividades de intervención e integrarlas a las actividades del plan anual de trabajo en SST y de los respectivos programas de gestión, según aplique.

2. Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO)

Los exámenes médicos ocupacionales son el mecanismo para verificar y hacer seguimiento a las condiciones de salud de cada trabajador. Permiten identificar, con un enfoque preventivo, posibles patologías que puedan llegar a verse afectadas por el desarrollo de la actividad laboral. Para realizar una adecuada gestión de los EMO la empresa deberá considerar lo siguiente:

Procedimiento: la organización debe establecer un procedimiento para la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódico, post incapacidad, reubicación laboral o por retiro, acorde con los lineamientos de la Resolución 2346 de 2007. Dicho procedimiento deberá ser divulgado entre los responsables del proceso de contratación y retiro de trabajadores, de forma que el proceso de remisión no recaiga solo en el responsable del SG-SST lo que puede generar incumplimientos en caso de omisión.

Profesiograma: la definición del tipo de exámenes a realizar, la periodicidad y los criterios de aptitud laboral de los mismos se realiza con base en el análisis del perfil del cargo, las actividades a realizar y los peligros presentes en la tarea. Este análisis debe ser desarrollado por un profesional del área de la salud (médico con licencia en SST) y generará como resultado un documento denominado profesiograma, el cual será utilizado por la organización como guía en la programación de sus EMO.

Remisión a exámenes médicos: para proceder con la realización de los

EMO, la organización debe considerar lo siguiente:

- Asegurar que los EMO sean realizados por un profesional en medicina con licencia vigente en SST.
- Verificar que la IPS que va a prestar el servicio cumpla con los criterios del procedimiento de selección de proveedores de la organización, donde se deberá verificar que cuente como mínimo con: habilitación de la Secretaría de Salud para prestar los respectivos servicios de salud, licencia en SST, profesionales idóneos y equipos e instalaciones adecuadas para llevar a cabo las valoraciones requeridas según el profesiograma de la empresa.
- Contar con un acuerdo que garantice la custodia de las historias clínicas por parte de la IPS o del profesional en medicina laboral que realiza los EMO.
- La remisión a exámenes médicos debe considerar lo definido en el profesiograma.
- Informar al médico que realiza las EMO los perfiles de cargos con descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la respectiva labor (Ministerio del Trabajo). Se debe tener en cuenta que este criterio es de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas de más de 50 trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V, así como aquellas de 50 o menos trabajadores con riesgo IV o V.

Gestión ante los resultados del EMO. Una vez recibido el certificado del examen médico, se deberá considerar lo siguiente:

- Comunicar por escrito las recomendaciones al trabajador. Este es un criterio exigible por la Resolución 0312 de 2019 a las empresas con más de 50 trabajadores o aquellas de menos de 50 trabajadores con riesgo IV o V.
- Hacer seguimiento a las recomendaciones y restricciones laborales.
- La información de la historia clínica de los trabajadores debe estar en custodia del médico con licencia en SST. La empresa podrá hacer acuerdos de custodia de las historias clínicas con la IPS contratada.

3. Diagnóstico de condiciones de salud

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 2346 de 2007, este documento debe ser entregado a la empresa por parte de la IPS o del médico especialista en SST que haya realizado los exámenes a la población trabajadora y debe ser tomado como base para la formulación de las actividades de promoción y prevención en salud.

Figura 2. Contenido del diagnóstico de condiciones de salud (Ministerio del Trabajo)



Fuente: *elaboración propia con base en criterios definidos en la Resolución 2346 de 2007*



El documento debe contener las recomendaciones a implementar por parte de la empresa de acuerdo con el análisis estadístico realizado por los profesionales de la salud. Estas, usualmente, están dirigidas a la creación de programas de vigilancia epidemiológica, programas de promoción y prevención, mecanismos de mejoramiento de las condiciones de los ambientes de trabajo, entre otras. La empresa deberá tomar estas recomendaciones y alinearlas a su sistema de gestión estableciendo planes de acción que permitan su implementación adecuada y hacer el respectivo seguimiento a su ejecución.

4. Diagnóstico de condiciones de los ambientes de trabajo

Las empresas deben identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos presentes en los ambientes de trabajo antes de que estos se materialicen y generen afectaciones en la salud de los trabajadores.

Las actividades de evaluación de los riesgos en los ambientes de trabajo se deben desarrollar de forma articulada con los programas de seguridad en el trabajo y de medicina preventiva, siendo fuente de información sobre el nivel de riesgo presente, de forma que, a través de los otros subprogramas, se implementen las medidas de control. Dentro de las actividades de evaluación de los ambientes de trabajo se debe considerar:

Figura 3. Actividades en la evaluación de los ambientes de trabajo



Estudios ambientales
A los riesgos identificados como prioritarios se les debe hacer mediciones higiénicas para comparar los resultados con los valores límites permisibles

Identificar riesgos compartidos
Cuando se ejecutan actividades en áreas que son propiedad del cliente, se deben conocer y acatar las recomendaciones de las mediciones ambientales que haya implementado el propietario o líder del sitio

Implementar controles
Se deben implementar las medidas de control con base en los resultados de los estudios ambientales realizados

Fuente: elaboración propia

Las mediciones higiénicas y estudios de los ambientes de trabajo deben ser realizados por personas competentes en el área, que cuenten con licencia en SST vigente. Así mismo, se debe asegurar que los equipos de medición que se utilicen se encuentren debidamente calibrados para garantizar la confiabilidad de la información recopilada. Las recomendaciones y resultados de las evaluaciones ambientales deben ser notificados al Copasst o Vigía en SST, según sea el caso (Ministerio del Trabajo).

5. Sistemas de vigilancia epidemiológica

Los programas de vigilancia epidemiológica se han definido como un sistema dinámico que estudia la interacción salud-enfermedad mediante el cual es posible tomar decisiones encaminadas a dar respuestas apropiadas de intervención.

Estos tienen por objeto la promoción, prevención y mantenimiento de la salud de los trabajadores promoviendo condiciones de trabajo óptimas, de tal forma que incluyen un componente desde la seguridad e higiene industrial y la gestión de la salud. El alcance de estos comprende la identificación, la recolección, el análisis y la interpretación de las condiciones de salud y trabajo, así como las medidas de intervención y monitoreo en ambientes laborales.

"Un sistema de vigilancia epidemiológica busca evitar, prevenir o controlar los peligros que pueden generar enfermedades de origen laboral, así como no afectar o agravar las condiciones de salud de un trabajador por exposición a un agente peligroso".



De acuerdo con el diagnóstico de condiciones de salud y el monitoreo a las estadísticas de enfermedad laboral y ausentismo por causa médica relacionada con SST, estadísticas de morbilidad sentida, sintomatología o ausencia asociada a causas médicas, la empresa debe definir los programas de vigilancia epidemiológica a implementar.

Un sistema de vigilancia epidemiológica busca evitar, prevenir o controlar los peligros que pueden generar enfermedades de origen laboral, así como no afectar o agravar las condiciones de salud de un trabajador por exposición a un agente peligroso, y está enmarcado en las actividades de prevención de los riesgos, monitoreo y manejo de personas con síntomas relacionados con una enfermedad laboral (EL) o con una EL calificada.

El Fondo de Riesgos Laborales ha puesto a disposición del público las Guías de Atención en Seguridad y Salud en el Trabajo (GATISST) como marco de referencia para el desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica que buscan prevenir y tratar enfermedades como asma ocupacional, dolor lumbar, dermatitis, cáncer de pulmón, hombro doloroso, neumoconiosis, derivados de exposición a trabajos de rocas silíceas, polvos de carbón y asbestos, hipoacusia del ruido, bencenos utilizados en fábricas de pinturas, pegantes e industria química, organofosforados o manipulación, contacto con plaguicidas de alta toxicidad y desórdenes musculoesqueléticos, entre otros (Fondo de Riesgos Laborales, 2021).

Los programas de vigilancia epidemiológica deben ser diseñados por profesionales en el área de medicina



Se deben identificar los peligros de salud pública presentes en las zonas donde laboran los trabajadores de forma que se implementen las medidas de prevención y control que permitan evitar la afectación de las personas".

laboral. Entre tanto, los responsables del SG-SST deben conocer los pasos a seguir y ejecutar las actividades de prevención y seguimiento definidas dentro de aquellos, así como alimentar los indicadores de gestión de forma que, a través del proceso de acompañamiento de los profesionales en el área de la salud, se garantice su efectiva administración.

6. Programas de salud pública

Se deben identificar los peligros de salud pública presentes en las zonas donde laboran los trabajadores de forma que se implementen las medidas de prevención y control que permitan evitar la afectación de las personas. El Gobierno nacional cuenta con instituciones como el INS (Instituto Nacional de Salud) que publica información de interés sobre los diferentes riesgos de salud pública por región.

Entre los peligros más representativos se pueden mencionar los siguientes a modo de referencia y contextualización:

- Enfermedad de chagas
- Dengue
- Fiebre amarilla
- Accidentes ofídicos
- Enfermedades de transmisión sexual

De esta forma, los trabajadores deben conocer los peligros presentes en cada región y las medidas de prevención que pueden acatar para evitar una afectación a su salud o integridad. En este mismo sentido, la empresa debe implementar medidas que eviten la afectación de los trabajadores por riesgos de salud pública.

7. Programas de promoción y prevención en salud

Con base en las recomendaciones

del diagnóstico de condiciones de salud, donde se puede identificar los peligros más latentes a los que estaría expuesta la población trabajadora con base en información sociodemográfica (edad, género, estilos de vida), la empresa deberá definir las estrategias que permitan promover hábitos de vida saludable haciendo intervención en aquellos factores de mayor riesgo e incluir campañas que fomenten la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo (Ministerio de Protección Social, 2010).

8. Estadísticas de salud

La empresa deberá llevar estadísticas de salud que le permitan hacer seguimiento a su desempeño y gestión.



Dentro de las estadísticas e indicadores deberá contar, entre otros, con los siguientes:

- Índice de incidencia de enfermedades laborales.
- Índice de prevalencia de enfermedades laborales.
- Indicador de ausentismo laboral por causa médica, identificando la clasificación del peligro/riesgo que generó la ausencia.
- Casos de atención de primeros auxilios.
- Indicadores de los programas de vigilancia epidemiológica en términos de gestión (cobertura y eficacia) e impacto (incidencia y prevalencia).
- Indicadores de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

9. Procedimiento de reincorporación laboral

La empresa debe contar con procedimientos o guías para el manejo de casos de rehabilitación de la salud, reubicación o readaptación de los trabajadores asegurando su cumplimiento y aplicación en los casos que se presenten, garantizando el cumplimiento de las recomendaciones que emita la EPS o ARL que esté haciendo manejo del caso.

Referencias

Empleo, D. d. (2013). Consideraciones sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras. Cataluña. Recuperado el 9 de Abril de 2021, de *http://www.istas.net/descargas/VigilanciaSalud_Cat.pdf*

Fondo de Riesgos Laborales. (13 de 04 de 2021). Guías. Obtenido de *https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/publicaciones/guias/*

Ministerio de Protección Social. (9 de julio de 2010). CIRCULAR 0038. Colombia.

Ministerio de Trabajo. (26 de 09 de 2019). 1er Congreso de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Pequeña y Mediana Empresa – MiPymes. Obtenido de *https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango*

Ministerio del Trabajo. (s.f.). Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Ministerio del Trabajo. (s.f.). Resolución 0312 de 2019. Capítulo III, artículo 16.

Ministerio del Trabajo. (s.f.). Resolución 2346 de 2007. Artículo 8.

OIT. (1998). Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Ginebra.

RUC. (01 de 01 de 2021). Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para contratistas RUC.