Diagnóstico de condiciones de salud:

insumo clave para la gestión de riesgos laborales en las organizaciones





Yesenia Castro Cely
Enfermera
Especialista en Estadística Aplicada / Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo / Doctora en Salud Pública / Docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

La vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores tiene por objetivo la identificación oportuna de los factores de riesgo en el medio ambiente de trabajo y la posterior adopción de medidas preventivas y de control (Organización Internacional del Trabajo – OIT, 1985). La vigilancia cumple una función esencialmente preventiva, orientada a proteger la salud y a adaptar las condiciones de trabajo según las necesidades del trabajador a partir de la comprensión de la exposición a los diferentes peligros y el impacto del trabajo en su condición de salud (OIT, 1998).

Las acciones de vigilancia de la salud deben realizarse de manera continua y sistemática, incluyendo acciones individuales como las evaluaciones médicas ocupacionales que proveen información para la identificación y el monitoreo del estado de salud del trabajador, así como acciones colectivas que utilizan los datos provenientes de las acciones individuales y otras fuentes de información organizacional para identificar patrones o tendencias de las condiciones de salud o factores de riesgo de la población trabajadora (Diéguez Rodríguez, 2019).

Por ello, la información obtenida de la vigilancia de las condiciones de salud es un insumo indispensable para la adecuada gestión de los riesgos laborales en las organizaciones: guía la detección precoz y oportuna de efectos en la salud derivados de la exposición ocupacional o de las posibles exposiciones que hacen siner-

gia con comorbilidades del trabajador que contribuyen al deterioro de su salud. A su vez, esta información aporta al diseño e implementación de medidas preventivas o correctivas y facilita la evaluación de la eficacia de las medidas de control implementadas.

A partir de la entrada en vigor de la Resolución 1843 de 2025[1] —por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones—, se le otorga un lugar protagónico a la recolección sistemática, el análisis y la interpretación de datos de salud de los trabajadores expuestos y su utilización en la planificación, implementación y evaluación de condiciones laborales (Ministerio del Trabajo, 2025).

Entre las novedades de la Resolución 1843 de 2025 hay una especialmente relevante para las organizaciones contenida en el artículo 4, literal g, la cual establece como una responsabilidad de los prestadores de servicios de medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo entregar al empleador, en el mes de diciembre de cada año y sin costo adicional, un diagnóstico general de salud de la población trabajadora valorada que será destinado a alimentar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

De otra parte, el artículo 5, literal e, señala como responsabilidad para el empleador la utilización del diagnóstico de condiciones de salud para la implementación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) en el marco del SG-SST.

El diagnóstico general de salud, en adelante diagnóstico de condiciones de salud, es un perfil agregado que describe las características, tendencias, factores de riesgo y hallazgos del grupo de trabajadores evaluados describiendo el comportamiento por área, proceso u oficio; así mismo, el diagnóstico contiene recomendaciones técnicas y científicas generadas a partir del análisis de esa información (ver recuadro 1).

Recuadro 1. Caracterización de la salud de los trabajadores

El diagnóstico de salud ofrece información detallada que, en conjunto, permite caracterizar la salud de los trabajadores:

- **Perfil de la población:** describe las características sociodemográficas del grupo de trabajadores valorados, que abarcan su distribución por sexo, rangos de edad, conformación familiar, nivel socioeconómico, entre otras. Esta información ayuda a contextualizar los hallazgos y a focalizar las intervenciones.
- **Trayectorias de exposición:** relaciona los antecedentes y la exposición ocupacional vigente, tanto la referida por los trabajadores como la verificada durante la valoración. Esta información debe estar desagregada para identificar las áreas de trabajo, procesos u oficios que concentran la exposición.
- **Reporte de síntomas y resultados:** registra los síntomas referidos por los trabajadores y los resultados globales de las pruebas clínicas y exámenes paraclínicos practicados durante las evaluaciones médicas ocupacionales, los cuales permiten valorar de forma objetiva el estado de salud e identificar la presencia de efectos derivados de la exposición ocupacional.
- **Perfil de morbilidad:** reporta las condiciones y diagnósticos de salud presentes en el grupo de trabajadores evaluados. Estos datos orientan las acciones de prevención y control, dado que ayudan a generar alertas tempranas y a estructurar los programas de seguimiento o los sistemas de vigilancia epidemiológica.
- **Recomendaciones técnicas y rutas de acción:** contiene el análisis de los hallazgos clínicos y las recomendaciones técnicas y científicas derivadas de ese análisis, lo que provee información para priorizar intervenciones, ajustar controles, fortalecer o rediseñar programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, entre otros.

Fuente: *elaboración propia con base en el artículo 20 de la Resolución 1843 de 2025.*

[1] Esta norma reemplazó a la Resolución 2346 de 2007 y actualizó las disposiciones normativas para dicha práctica.

Conviene señalar que el diagnóstico que deben entregar los prestadores de servicios de medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo no corresponde a la historia médica ocupacional del trabajador. Este consiste en un reporte que sintetiza y analiza las condiciones de salud de todos los trabajadores valorados. El diagnóstico, en esencia, es el componente colectivo de la vigilancia de las condiciones de salud y un insumo que permite anticipar riesgos y planear las intervenciones, sin vulnerar la reserva y la confidencialidad de la información clínica del trabajador. Es decir, es un reporte anónimo y agregado, que no identifica a los trabajadores ni incluye datos personales, en cumplimiento del régimen de protección de datos (Congreso de Colombia, 2012).

Por ello, la información del diagnóstico de condiciones de salud de la población trabajadora constituye un insumo clave para:

"La información obtenida de la vigilancia de las condiciones de salud es un insumo indispensable para la adecuada gestión de los riesgos laborales en las organizaciones".



a. La revisión de la alta dirección y la toma de decisiones.
b. La actualización de los profesiogramas y la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgo y determinación de controles.
c. La priorización de los riesgos en los sistemas de vigilancia epidemiológica y programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
d. La definición del plan de trabajo anual del año siguiente, con objetivos, metas e indicadores específicos enfocados en el control de la exposición y la mejora de las condiciones de salud.
e. La implementación de las recomendaciones y restricciones médicas, mediante la adecuación de las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral, en un periodo de hasta a 20 días hábiles.

Contar con el diagnóstico y analizar esta información ofrece al empleador beneficios concretos que superan el cumplimiento normativo asociado a la implementación de SG-SST y los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio del Trabajo, 2019); siendo relevante la posibilidad de contar con una herramienta que permite detectar tempranamente las variaciones en las condiciones de salud y orientar los sistemas de vigilancia epidemiológica hacia los factores de riesgo y condiciones presentes en la organización; optimizando la implementación de acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad adaptadas a las necesidades y características reales de la organización y su población trabajadora con lo cual se pueden reducir los costos asociados a la enfermedad laboral y el ausentismo. Por otra parte, el diagnóstico constituye una fuente de evidencia

que justifica la priorización y toma de decisiones preventivas y correctivas, sirviendo de soporte durante eventuales procesos de calificación de origen y de pérdida de capacidad laboral.

El aprovechamiento de la información que brinda el diagnóstico de condiciones de salud facilita la mejora continua del SG-SST y hace tangibles los esfuerzos y el compromiso de las organizaciones para cuidar la salud de los trabajadores. Para lograrlo, es aconsejable anticiparse y coordinar con el proveedor la entrega oportuna del documento (a más tardar, entre los meses de octubre y noviembre). Así, el diagnóstico se recibe al inicio de diciembre y no sobre el final del año, cuando confluyen las tareas de cierre del periodo. La recomendación es analizar con rigor la información tan pronto se reciba, de manera que la empresa comience el nuevo año con decisiones estratégicas basadas en datos y orientadas a mejorar las condiciones de salud de la población trabajadora.

Referencias

Edmondson, A. C. (2018). The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. John Wiley & Sons.

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1581 de 2012 "por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales". Diario Oficial 48587 de octubre 18 de 2012. *https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981*

Diéguez Rodríguez, M. (2019). La vigilancia de la salud. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya (FUOC). https://openaccess.uoc.edu/server/api/core/bitstreams/e96668d6-b7c9-4dcd-9ef5-a173205f3066/content

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019 "por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST". Diario Oficial No. 50.872 del 19 de febrero de 2019. *https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82666*

Ministerio del Trabajo. (2025). Resolución 1843 de 2025 "por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales". Diario Oficial No. 53109 del 06 de mayo de 2025. *https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/1843.pdf/732c9233-fa98-7055-394e-3bccb54567e4?t=1746725323666*

Organización Internacional del Trabajo. (1985). C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161). *https://www.ilo.org/es/resource/otros/c161-convenio-sobre-los-servicios-de-salud-en-el-trabajo-1985*

Organización Internacional del Trabajo. (1998). Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores (Serie Seguridad y Salud en el Trabajo, núm. 72). Ginebra: OIT. *https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_publ_9223108284_es.pdf*

