

Sistema de gestión de seguridad y salud como estrategia para disminuir las enfermedades laborales

Health and safety management system as a strategy to reduce occupational diseases

RESUMEN

Los constantes cambios en la sociedad afectan el mercado laboral, imponiendo a las empresas la responsabilidad de ofrecer condiciones de vida y trabajo de calidad a sus empleados. El objetivo del estudio fue diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud como estrategia para disminuir las enfermedades laborales del E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Fomeque. El enfoque es cuantitativo de tipo proyectiva, descriptiva, diseño no experimental. La muestra fueron 20 personas seleccionadas intencionalmente. Se utilizaron entrevistas estructuradas de opción múltiple. Los hallazgos evidencian un bajo cumplimiento de la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015) y del manual de SG-SST en el E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Fomeque y sus centros de salud adscritos. Se concluye que, dada la naturaleza de la institución y riesgos laborales, es viable implementar el manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y un formato de autocuidado basado en dicho sistema.

Palabras clave: Enfermedades; Gestión, Laborales; Salud; Seguridad; Sistema

ABSTRACT

Constant changes in society affect the labor market, imposing on companies the responsibility of offering quality living and working conditions to their employees. The objective of the study was to design a Safety and Health Management System as a strategy to reduce occupational diseases at the E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Fomeque. The approach is quantitative, projective, descriptive, non-experimental design. The sample consisted of 20 people intentionally selected. Structured multiple-choice interviews were used. The findings show a low compliance with current regulations (Decree 1072 of 2015) and the SG-SST manual at the E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Fomeque and its affiliated health centers. It is concluded that, given the nature of the institution and occupational risks, it is feasible to implement the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) manual and a self-care format based on said system.

Keywords: Diseases; Management, Labor; Health; Safety; System

INTRODUCCIÓN

Los cambios constantes en la sociedad también impactan el mercado laboral, generando nuevas exigencias para las empresas. Estas deben adaptarse para ofrecer un nivel de vida ideal y de calidad a sus empleados. Así, la empresa no solo cumple sus objetivos, sino que también asegura la satisfacción de las necesidades de sus clientes o usuarios. Para lograr esto, es fundamental que los empleados trabajen en condiciones óptimas. Sin embargo, en muchos casos, las condiciones laborales inadecuadas pueden deteriorar la salud de los trabajadores. Mejorar las condiciones de trabajo es esencial para proteger la salud, lo cual contribuye al bienestar del empleado, de su familia y a un aumento significativo en la productividad de la empresa.

En Colombia, la Seguridad y Salud en el Trabajo ha evolucionado gracias a la regulación y ajuste de normas, adaptándose a las necesidades de las organizaciones. Estas normas se centran en la protección de la salud y la calidad de vida de los trabajadores mediante la prevención de enfermedades laborales y accidentes. La productividad y eficacia en los diferentes procesos organizacionales dependen de esta protección. Es importante señalar que muchos accidentes y enfermedades laborales se deben a la falta de autocuidado por parte de los trabajadores. El uso inadecuado o la falta de Elementos de Protección Personal (EPP) y la omisión de prácticas de autocuidado pueden resultar en lesiones, pérdida de capacidad laboral, enfermedades, invalidez o incluso muerte (González et al., 2016). Este problema a menudo tiene raíces culturales, ya que algunos trabajadores, por exceso de confianza o por aferrarse a antiguos métodos, pueden considerar que seguir los protocolos actuales es innecesario o complicado (Angarita y Cortes, 2018).

En relación con el tema, Gómez et al. (2021) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Garzón y Asociados S.A.S., conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015. Utilizando la metodología GTC 45:2012, la investigación identificó y analizó los peligros presentes en cada actividad laboral y evaluó los riesgos asociados. Este enfoque permitió priorizar los riesgos más críticos y desarrollar un plan de acción para mitigarlos, lo que contribuye a la prevención de enfermedades y accidentes laborales. Estos hallazgos proporcionan un marco sólido para diseñar e implementar medidas preventivas efectivas, ayudando a reducir significativamente los accidentes y enfermedades en el trabajo, y promoviendo un entorno laboral seguro y saludable.

Es importante destacar, que un programa bien diseñado para la promoción de la salud en el lugar de trabajo puede ser altamente eficaz, demostrando beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas. Entre estos beneficios se incluyen el aumento de la productividad, la reducción del ausentismo por enfermedad, una mejora en las relaciones laborales, y un incremento en la moral de los empleados, así como una mejor imagen pública para las organizaciones que implementan estos programas (Goneth, 2015). Además, con la influencia de la globalización en los modelos laborales a nivel mundial, las empresas, incluidas las instituciones de salud, se han visto en la necesidad de desarrollar sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para garantizar el bienestar de sus empleados y mejorar su productividad (Gallo y Terán, 2017).

Así, la gestión de la seguridad hospitalaria adquiere relevancia a medida que se amplía el panorama de riesgos dentro de una empresa. Aunque no se puede garantizar la eliminación total de enfermedades y accidentes laborales, una gestión preventiva puede reducir significativamente los índices de accidentalidad y enfermedades. El objetivo de la seguridad en el trabajo es promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus actividades; protegerlos de riesgos que puedan afectar su salud; asegurar que el empleo se ajuste a sus capacidades físicas y psicológicas; y, en general, adaptar el trabajo al ser humano y cada persona a su actividad.

Es fundamental destacar, que la construcción de una cultura de prevención en el entorno hospitalario comienza con el conocimiento de los riesgos. La cultura de seguridad está estrechamente vinculada a la calidad del servicio de atención, lo que hace que estos conceptos sean de particular interés en las instituciones de salud (Figueroa y Hernández, 2021). Para medir los riesgos en un sistema, se consideran principalmente dos factores: la probabilidad de que ocurran y el impacto que su ocurrencia tendría sobre el sistema. La intervención para abordar estas vulnerabilidades se denomina prevención. Aunque la prevención no garantiza la ausencia total de daños, sí reduce el impacto de los eventos adversos. Cuando ocurre un impacto, las medidas para minimizar los daños o pérdidas se conocen como mitigación. El análisis de riesgos es crucial para reducir el impacto ante posibles escenarios, desde los menos severos hasta los catastróficos. Prepararse para los peores escenarios asegura que se esté listo para manejar los menos graves (Renda, 2017).

En este contexto, la cultura de Gestión de Sistemas de Seguridad y Salud se enfoca en la mitigación positiva, que ayuda a reducir los daños y pérdidas asociados con las enfermedades laborales. Esto se logra a través de una serie de medidas que deben ser comprendidas y aplicadas en los lugares de trabajo. Estas medidas se dividen en dos categorías: autocuidado e institucionales.

Por su parte, Tobón (1986) define el autocuidado como las prácticas y decisiones diarias que una persona, familia o grupo realiza para mantener su salud. Estas prácticas, adquiridas a lo largo de la vida, son habilidades aprendidas que se utilizan de forma continua para fortalecer o restaurar la salud y prevenir enfermedades. El autocuidado responde a la capacidad de supervivencia y a las prácticas culturales en las que se está inmerso. Este aspecto es esencial para la vida y el bienestar de las personas y de quienes las rodean. Dado su potencial para influir positivamente en la salud y la prevención de enfermedades, el autocuidado es una estrategia clave en la protección de la salud.

Las acciones institucionales, por su parte, comprenden las iniciativas tomadas por las organizaciones para asegurar la protección y bienestar de sus empleados. Estas incluyen la implementación de sistemas de gestión orientados a la seguridad y salud ocupacional, ofrecer formación adecuada, proporcionar los recursos necesarios, y promover una cultura de cuidado en el entorno laboral. Además, estas medidas abarcan la creación de condiciones laborales justas, el mantenimiento de una comunicación abierta, el apoyo a la salud mental, y la asignación de presupuestos destinados al bienestar integral, abarcando tanto la atención personal como grupal para obtener resultados efectivos (Ortega et al., 2017).

En términos más sencillos, la mejora del bienestar económico de los empleados no debería ser vista como la única prioridad, ya que está vinculada directamente a la labor que realizan, la cual implica un esfuerzo tanto físico como mental. Actualmente, el enfoque de las empresas está orientado a mejorar las condiciones de trabajo y el ambiente laboral. Entre los factores que se toman en cuenta están la organización del trabajo, la duración de la jornada laboral, la remuneración, la ergonomía y la presión psicológica.

En este sentido, los sistemas de trabajo modernos ya no consideran inseparables al trabajo y el deterioro de la salud. Los riesgos laborales son, en gran medida, consecuencia de malas condiciones de trabajo, por lo que prevenir estos riesgos implica abordar su origen, de manera que el trabajo no sea sinónimo de deterioro de la salud (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica; Organización Internacional del Trabajo, 2014).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada año se registran aproximadamente 2,78 millones de muertes relacionadas con accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, así como 374 millones de lesiones no mortales que resultan en ausencias laborales superiores a cuatro días por persona (OIT, 2021).

Por lo tanto, el problema identificado no es ajeno a la presencia de enfermedades ocupacionales entre los empleados y contratistas del Hospital San Vicente de Paul en Fómeque, Cundinamarca. Este asunto ha sido detectado a través del análisis de la incidencia de diversas enfermedades en el personal, así como por medio de reportes médicos y posibles reclamaciones que sugieren una relación directa entre las condiciones laborales y las dolencias sufridas. La ausencia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido reconocida como un factor que agrava esta situación, evidenciada en el momento en que se detectaron enfermedades relacionadas con el trabajo entre los empleados, lo que indica la falta de medidas preventivas y correctivas adecuadas.

En este marco, la presente investigación tiene como objetivo proponer el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como una estrategia para reducir la incidencia de enfermedades ocupacionales en el E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Fómeque y en los centros de salud asociados. Al abordar esta problemática, se ha determinado que existe una conexión entre los accidentes laborales y la falta de hábitos de autocuidado en el desempeño de las actividades laborales, lo que afecta negativamente la seguridad de los trabajadores.

El estudio tiene una justificación social significativa, dado que la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo efectivo contribuiría a mejorar las condiciones laborales de los empleados del sector salud, reduciendo las enfermedades y accidentes laborales. Este beneficio no solo se reflejaría en los trabajadores directamente involucrados, sino que también tendría un impacto positivo en sus familias y comunidades, al disminuir la carga de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

MÉTODO

La metodología empleada en la investigación, que se enfoca en el análisis cuantitativo. El tipo de investigación es proyectiva, descriptiva, porque lo que se busca es puntualizar las herramientas, técnicas y modelos predictivos para ayudar a la población objeto de estudio, a fin de centrarse en el fomento de mejora, lo cual permite un paralelo entre los resultados obtenidos en cada uno de los aspectos de medición e información precisa y coherente para obtener la mitigación de enfermedades laborales en los colaboradores del ESE Hospital San Vicente de Paul de Fomeque y sus centros de salud adscritos. El diseño de la investigación corresponde al es no experimental.

La población de la presente investigación corresponde a 200 colaboradores del E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Fomeque y sus centros de salud adscritos, con diferentes cargos como en las áreas administrativas, de urgencias y hospitalarias. La muestra se hizo con 20 personas. Los colaboradores debieron contar con los siguientes criterios variables: un rango de edad entre los 18 a 40 años, que hayan presentado alguna enfermedad laboral en el E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Fomeque y sus centros de salud adscritos, con más de 2 años de experiencia en dicho hospital o centros adscritos y colaboradores de áreas administrativas, urgencias y/o hospitalización a las cuales están dirigida la investigación como objetos de estudio. Esto quiere decir que el muestreo es no probabilístico de tipo intencional con criterios a seguir de acuerdo a un objetivo específico.

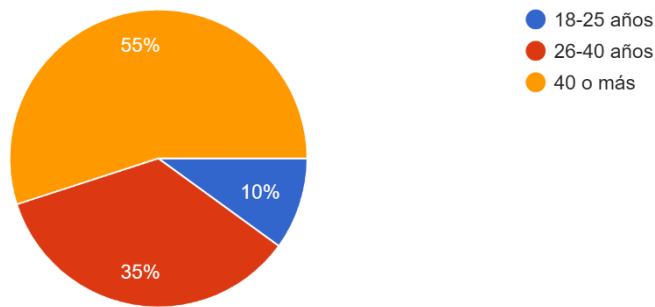
El instrumento de recolección de datos de la presente investigación es por medio de encuestas estructurada (cerrada) de opción múltiple, las cuales se presentan por medio de Google Forms y se aplica a las 20 personas. Se pretende hacer estimaciones de variables en la población, estas variables se miden por medio del instrumento de medición escala de Likert, analizadas en Excel para posteriormente ser graficadas.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación realizada. Durante este estudio, se identificaron los principales riesgos a los que están expuestos los trabajadores, así como las medidas de control implementadas para mitigarlos. La investigación, de enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, permitió obtener una comprensión detallada de la situación actual en el hospital y sus centros de salud. Se analizaron los datos recopilados sobre la incidencia de enfermedades laborales, los factores que contribuyen a su aparición y la respuesta institucional frente a estos desafíos. A continuación, con el gráfico 1 inician los resultados con el rango por edades:

Gráfico 1

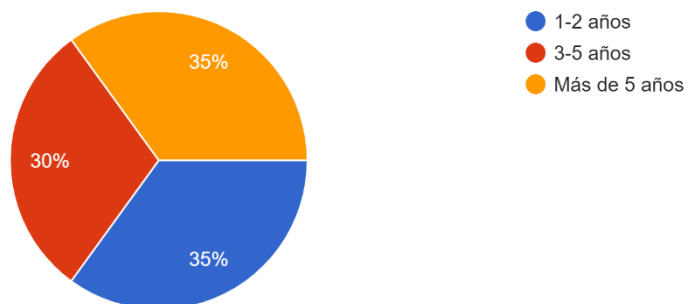
Rango por edades



La muestra de distribución por edades de la gráfica 1, muestra que el grupo más numeroso de trabajadores se encuentra en el rango de 40 o años con un 55% de las personas encuestadas, lo que sugiere que este grupo podría ser más vulnerable a riesgos laborales asociados con el envejecimiento, lesiones musculoesqueléticas o fatiga crónica, entre otros factores. Por otro lado, el grupo de edades entre los 26 y 40 años con un 35%, también representa una proporción considerable de la población, lo que indica la necesidad de abordar los riesgos específicos asociados con los trabajadores más jóvenes con el fin de mitigar los riesgos laborales del hospital expuestos a entornos de trabajo potencialmente riesgoso. Finalmente, el 10% representa que el rango de edades se da entre los 18 a 25 años. A continuación, la experiencia de los colaboradores, en la gráfica 2:

Gráfico 2

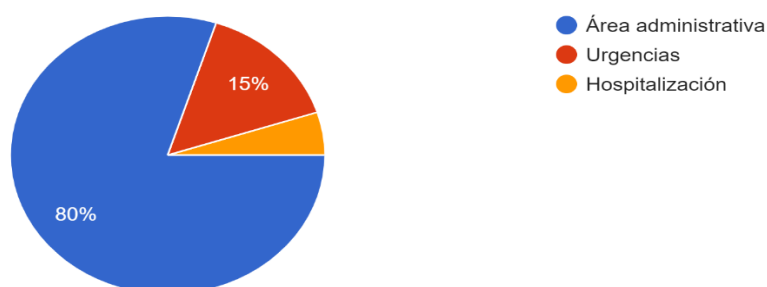
Experiencia de los colaboradores. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Fomeque o sus centros de salud adscritos?



El gráfico 2, representa un equilibrio notable en la experiencia laboral entre los empleados del hospital y sus centros de salud adscritos, un 35% de los trabajadores han estado en la institución por un periodo relativamente corto de 1-2 años, lo cual puede ser más receptivo a nuevas políticas y procedimientos, facilitando la adopción inicial de las prácticas del SG-SST, y otro 35% tienen una larga trayectoria de más de 5 años, lo que les sirve de conocimiento acumulado crucial para identificar riesgos específicos y proporcionar información valiosa sobre la efectividad de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo implementadas. Mientras que, por otro lado, el 30% lo representan los empleadores con una durabilidad de entre 3-5 años, lo que ofrece actualización continua y perfeccionamiento, aprovechando su experiencia para mejorar continuamente las prácticas del SG-SST. A continuación, áreas de desempeño de las labores de los colaboradores, en el gráfico 3:

Gráfico 3

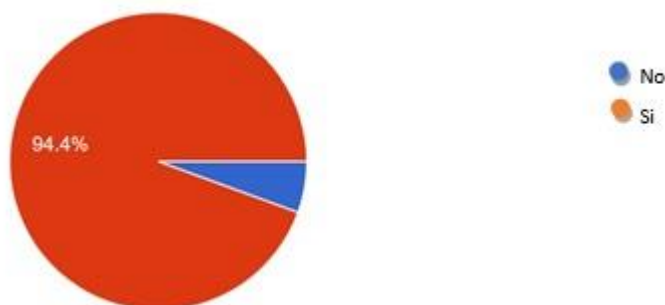
Área de desempeño de las labores. ¿En qué área desempeña sus labores?



Según los datos proporcionados en el gráfico 3, la mayoría del personal, el 80%, desempeña sus labores en el área administrativa. El 15% trabaja en urgencias y el 5% en hospitalización. Estos datos sugieren que la mayor parte de los empleados está expuesta a riesgos relacionados con el trabajo de oficina, como trastornos musculoesqueléticos por posturas prolongadas, estrés laboral y fatiga visual. En cuanto al personal de urgencias y hospitalización, si bien representan una minoría, también están expuestos a riesgos particulares, como exposición a agentes biológicos, violencia laboral y carga física. A continuación, en el gráfico 4, enfermedades en los últimos meses:

Gráfico 4

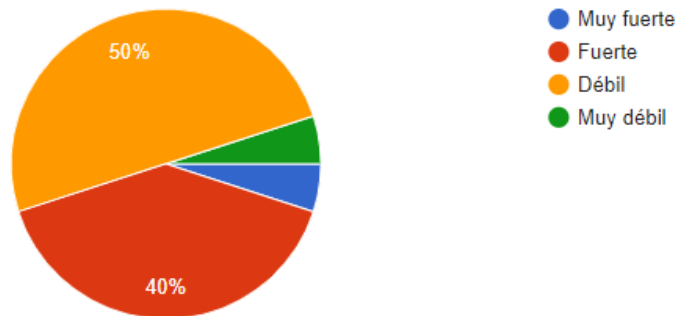
Enfermedad laboral en los últimos 12 meses. ¿Ha sufrido alguna enfermedad laboral en los últimos 12 meses?



Según los datos de el gráfico 4, el 95% del personal del E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Fómeque y sus centros de salud adscritos ha sufrido alguna enfermedad laboral en los últimos 12 meses, mientras que solo el 5% no han presentado este tipo de afecciones. Estos resultados son alarmantes y evidencian la necesidad urgente de fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la institución. Las enfermedades laborales no solo afectan la salud de los trabajadores, sino que también impactan negativamente en la productividad, la calidad de los servicios prestados y los costos asociados a incapacidades y tratamientos. Se presenta a continuación el gráfico 5, con la información sobre la cultura de seguridad y salud:

Gráfico 5

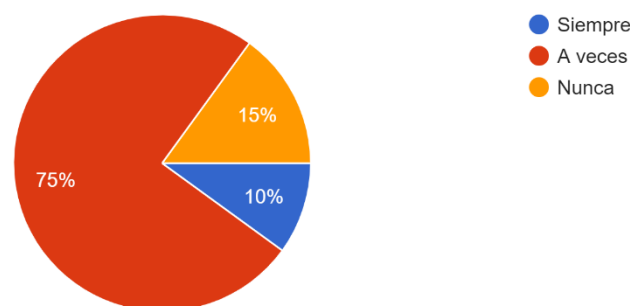
Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo. ¿Considera que el E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Fomeque y sus centros de salud adscritos tienen una cultura de seguridad y salud en el trabajo como pausas activas, cumplimiento de las horas laborales legalmente, etc.?



El análisis del gráfico 5, revela que la mayoría del personal considera que la cultura de seguridad y salud en el trabajo es débil, con un 50% de los encuestados evaluándola así. Un 40% la considera fuerte, mientras que solo un 5% la califica como muy fuerte y muy débil. Estos resultados sugieren que, aunque se han implementado políticas y programas para promover la seguridad y salud en el trabajo, como la capacitación en prevención de accidentes y el manejo de los mismos, aún falta mucho por hacer para crear una cultura de seguridad y salud efectiva en la institución. A continuación, situación de riesgo laboral, en el gráfico 6:

Gráfico 6

Evaluaciones de riesgos laborales. ¿Se realizan regularmente evaluaciones de riesgos laborales en su área de trabajo?

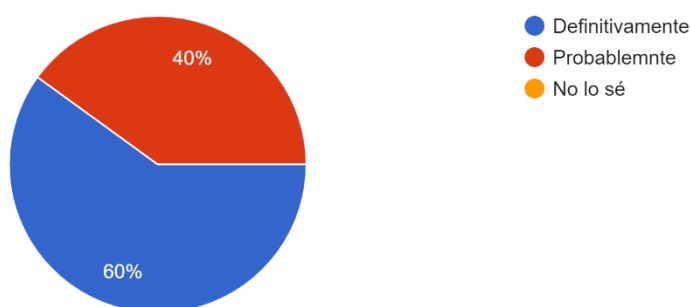


Según el gráfico 6, solo el 10% de los encuestados indicaron que las evaluaciones de riesgos laborales se realizan siempre, lo cual señala una insuficiencia notable en la constancia y rigurosidad de estas evaluaciones. La mayor parte de los empleados, el 75%, reporta que las evaluaciones de riesgos laborales se realizan solo a veces, lo cual sugiere que, aunque existen esfuerzos para llevar a cabo estas evaluaciones, no son consistentes ni regulares. La irregularidad en la identificación y evaluación de riesgos puede llevar a una falta de actualización en las medidas preventivas, exponiendo a los trabajadores a condiciones de trabajo potencialmente peligrosas que no son identificadas ni gestionadas adecuadamente a

tiempo. El 15% de los encuestados que afirmaron que nunca se realizan evaluaciones de riesgos laborales en su área de trabajo es una cifra alarmante. Esta falta total de evaluación indica una grave omisión en el cumplimiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, lo cual puede tener consecuencias negativas directas en la incidencia de enfermedades laborales. En cuanto a la implementación de un SG-SST:

Gráfico 7

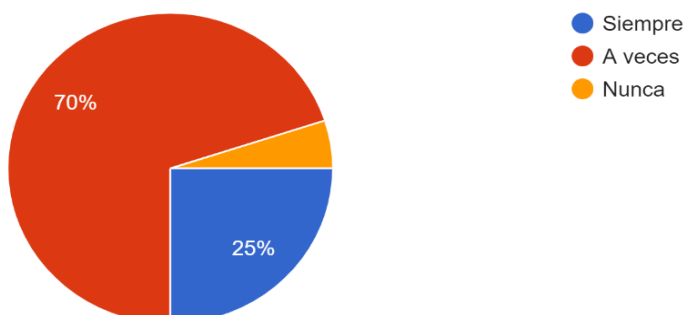
Implementación de un SG-SST. ¿Considera que la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo puede disminuir las enfermedades laborales?



Los datos del gráfico 7, muestran una tendencia clara en la confianza del personal hacia la eficacia de este sistema, ya que el 60% de los encuestados considera que la implementación de un SG-SST definitivamente puede disminuir las enfermedades laborales, lo cual indica una fuerte creencia en la efectividad del sistema y su capacidad para crear un ambiente laboral más seguro y saludable. La certeza expresada por esta mayoría sugiere que el personal ha identificado o anticipa mejoras significativas en las condiciones de trabajo que podrían resultar de la implementación del SG-SST, tales como la reducción de riesgos y la promoción de prácticas saludables. Por otro lado, el 40% de los encuestados respondió que probablemente la implementación de un SG-SST disminuiría las enfermedades laborales. Aunque este grupo no tiene la misma certeza que el primero, su respuesta indica una expectativa positiva y una inclinación a creer en los beneficios del sistema, aunque quizás con algunas reservas. A continuación, el gráfico 8:

Gráfico 8

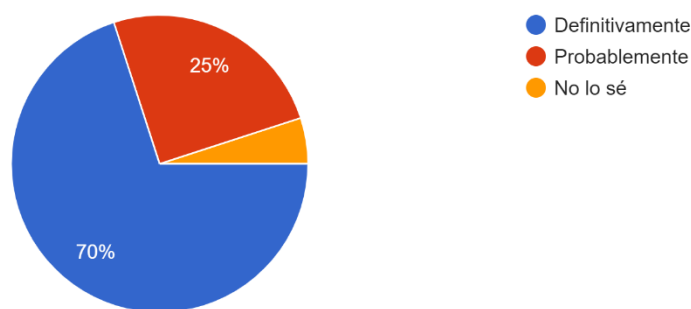
Ambiente de trabajo seguro. ¿Considera que el ambiente de trabajo en su área laboral es seguro?



La mayoría de los encuestados, en el gráfico 8, un 70%, respondió que el ambiente de trabajo es seguro solo a veces. Este porcentaje mayoritario indica que, aunque existen esfuerzos por mantener un ambiente de trabajo seguro, estos no son consistentes ni suficientes para todos los empleados. El 25% de los encuestados considera que el ambiente de trabajo en su área laboral es siempre seguro. Este cuarto de los empleados tiene una percepción positiva y consistente sobre la seguridad en su lugar de trabajo, sugiriendo que en ciertas áreas o bajo ciertas condiciones, las políticas y prácticas de seguridad y salud en el trabajo se implementan de manera efectiva y continua. Y el 5% de los encuestados considera que el ambiente de trabajo nunca es seguro; lo que subraya la necesidad urgente de identificar y abordar las áreas problemáticas, implementando medidas correctivas y preventivas efectivas para asegurar un ambiente laboral seguro para todos los empleados. A continuación, en el gráfico 9, implementación de un SG-SST, para mejorar la calidad de atención:

Gráfico 9

Implementación de un SG-SST mejora la calidad de atención. ¿Considera que la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo puede mejorar la calidad de atención en el E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Fomeque y sus centros de salud adscritos?



Según los hallazgos del gráfico 9, el 70% de los encuestados considera que la implementación del SG-SST puede mejorar la calidad de atención en el hospital, mientras que el 25% cree que es probable que lo haga y el 5% no está seguro. La mayoría de los encuestados considera que la implementación del SG-SST puede mejorar la calidad de atención en el E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Fomeque y sus centros de salud adscritos. Esto sugiere que hay una conciencia clara sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo para garantizar la calidad de atención en el hospital.

Los resultados obtenidos evidencian la necesidad de fortalecer el SG-SST, no solo para cumplir con la normativa vigente, sino también para garantizar el bienestar de los empleados y la sostenibilidad de la institución. En este sentido, se discutirán las implicaciones de los hallazgos, así como las recomendaciones para mejorar la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo así a la disminución de enfermedades laborales y al fomento de una cultura de prevención dentro de la organización.


A continuación, se presenta el **Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**, enfocado en el **Diseño del Formato para Autocuidado**. Este manual tiene como objetivo proporcionar las directrices necesarias para implementar un enfoque integral que

promueva la seguridad, salud y bienestar de los empleados, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente.

El formato de autocuidado, basado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, busca incentivar la adopción de prácticas que favorezcan la prevención de riesgos y el fortalecimiento de la cultura de autocuidado dentro de la organización. Con ello, se espera reducir la incidencia de enfermedades y accidentes laborales, contribuyendo a la creación de un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Tabla 1.

Diseño del formato para Autocuidado basado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

	<p align="center">FORMATO DE AUTOCUIDADO BASADO EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</p>	Código: FA-SST-001
		Fecha: / /
		Versión: 0.1
Objetivos:	<p>General: Promover prácticas de autocuidado entre los colaboradores del E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Fomeque, con el fin de mitigar los riesgos de enfermedades laborales y mejorar el bienestar general en el lugar de trabajo.</p> <p>específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la autoevaluación y reflexión sobre hábitos de trabajo y autocuidado. • Proveer directrices claras y prácticas para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo. • Facilitar la identificación temprana de riesgos y la implementación de medidas preventivas. 	
Valores:	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad: Compromiso de cada colaborador en el cumplimiento de las normas y prácticas de seguridad y salud. • Prevención: Enfoque proactivo para identificar y mitigar riesgos antes de que ocurran incidentes. • Colaboración: Trabajo en equipo para promover un entorno seguro y saludable. • Transparencia: Comunicación abierta y honesta sobre riesgos, incidentes y medidas de seguridad. 	
Principios:	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque en el Colaborador: Priorizar la salud y bienestar de los colaboradores en todas las decisiones y acciones. • Mejora Continua: Evaluación y perfeccionamiento constante del SG-SST para adaptarse a nuevas necesidades y desafíos. • Participación Activa: Involucrar a todos los niveles de la organización en la identificación y gestión de riesgos. • Cumplimiento Normativo: Asegurar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo. • Cultura de Autocuidado: Fomentar prácticas de autocuidado y hábitos saludables entre los colaboradores para prevenir enfermedades laborales. 	
DATOS PERSONALES		
NOMBRE:		
CARGO:		
ÁREA DE TRABAJO:		

FECHA:		
ÍTEMS DE AUTOCUIDADO		
¿Tomo pausas regulares durante mi jornada laboral?	SI	NO
¿Practico técnicas de manejo del estrés? Describa cuales		
¿Tengo un balance adecuado entre el trabajo y la vida personal?		
¿Mantengo una postura correcta mientras trabajo?		
¿Mi espacio de trabajo está configurado ergonómicamente?		
¿Realizo ejercicios de estiramiento regularmente?		
¿Tomo descansos regulares para descansar mis ojos?		
¿Ajusto el brillo y el contraste de mi pantalla de PC?		
¿Utilizo iluminación adecuada en mi espacio de trabajo?		
¿Mantengo una postura neutra de muñeca al usar el teclado y el ratón?		
¿Utilizo un teclado y un ratón ergonómicos?		
¿Realizo ejercicios de estiramiento para las manos y muñecas?		
¿Hablo con un profesional de la salud mental sobre mis experiencias?		
¿Participo en programas de apoyo o debriefing?		
¿Utilizo técnicas de relajación para reducir la ansiedad?		
¿Organizo mi tiempo para asegurarme de tener suficiente descanso?		
¿Practico buenos hábitos de sueño?		
Comentarios/Sugerencias:		
ACCIONES DE MEJORA PROPUESTAS		
Basado en mi autoevaluación, estas son las acciones que propongo para mejorar mi autocuidado en el trabajo:		
Acción 1:		
Acción 2:		
Acción 3:		
INSTRUCCIONES DE USO DEL FORMATO DE AUTOCUIDADO		
Periodicidad: Los colaboradores deben completar este formato trimestralmente para monitorear su progreso y ajustar sus prácticas de autocuidado según sea necesario.		
Confidencialidad: La información contenida en este formato es confidencial y será utilizada únicamente para mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los colaboradores.		
Seguimiento: Los resultados de las autoevaluaciones serán revisados por el comité de seguridad y salud en el trabajo, quienes ofrecerán apoyo y recursos adicionales según las necesidades identificadas.		
Firma de colaborador:		
Firma del responsable:		

DISCUSIÓN

La situación actual en el E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Fômeque y sus centros de salud indica que no existe una implementación eficaz del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta falta de efectividad se refleja en los datos obtenidos, donde se estima que un 90% de los encuestados han experimentado enfermedades laborales en los últimos 12 meses, vinculadas a las distintas áreas de trabajo, tales como administración, urgencias y hospitalización, lo que ha tenido un impacto negativo en la salud y bienestar de los empleados.

Asimismo, la importancia de cumplir con las normativas vigentes, como lo establece la Resolución 0312 de 2019, es fundamental. El incumplimiento adecuado de los lineamientos básicos de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incrementa significativamente el riesgo de accidentes y enfermedades laborales. Toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, lo que hace imprescindible la supervisión continua del cumplimiento del SG-SST. En este sentido, el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012 destaca que el Sistema General de Riesgos Laborales está compuesto por un conjunto de entidades, normas y procedimientos que buscan prevenir, proteger y atender a los trabajadores frente a accidentes y enfermedades

laborales. Estas disposiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo están orientadas a mejorar las condiciones laborales y a prevenir riesgos asociados al entorno laboral, integrándose plenamente en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Por otro lado, con base en los Estándares Mínimos del SG-SST para empleadores y contratistas estipulados en la Resolución 1111 de 2017, se ha evidenciado la necesidad de implementar ajustes que permitan a las empresas llevar a cabo actividades de manera más eficiente, con un impacto positivo tanto en la calidad de vida de los trabajadores como en la productividad de las organizaciones. Esto se logra a través del fomento y mantenimiento de una cultura preventiva en seguridad y salud en el trabajo, cuyo objetivo es garantizar entornos laborales seguros y saludables. Además, es importante considerar que la gestión laboral contemporánea ha evolucionado considerablemente, y los avances tecnológicos han incrementado la carga mental en muchos puestos de trabajo, lo que conlleva un aumento en la fatiga, especialmente en aquellos roles que requieren alta concentración o atención sostenida (Soto y Melara, 2018). Por tanto, la construcción de una cultura sólida en SG-SST está estrechamente relacionada con la reducción de enfermedades ocupacionales (Figuroa y Hernández, 2021).

CONCLUSIONES

Los hallazgos de esta investigación revelaron un bajo nivel de cumplimiento con la normativa vigente (Decreto 1072 de 2015) y el manual del SG-SST en las diversas áreas laborales del E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Fómeque y sus centros de salud adscritos, como administración, urgencias y hospitalización. Estas áreas presentan una alta incidencia de enfermedades ocupacionales, tales como el estrés, el síndrome de Burnout, trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, síndrome del túnel carpiano, fatiga general y estrés postraumático, entre otras.

Dada la naturaleza de la institución de salud y los riesgos laborales que enfrentan sus trabajadores, es completamente viable ajustar el hospital y sus alrededores al manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y a un enfoque de autocuidado basado en este sistema. Estas acciones no solo cumplirían con las implicaciones legales, sino que también contribuirían al bienestar y cuidado de la salud de los empleados.

La implementación de estrategias de autocuidado, como pausas activas, ejercicios de estiramiento, mejoras ergonómicas en los puestos de trabajo y acceso a recursos de apoyo psicológico para reducir el estrés y prevenir el Burnout, resulta fundamental. Es crucial establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua de la salud de los empleados para detectar tempranamente posibles signos de enfermedades laborales y aplicar medidas preventivas oportunas.

En este sentido, promover un ambiente laboral saludable y de apoyo, donde se priorice el bienestar físico y mental de los trabajadores, mediante la adopción de prácticas saludables y la reducción de factores de riesgo, también favorece la realización de investigaciones continuas. Estas investigaciones permiten evaluar la efectividad de las estrategias de autocuidado

implementadas y realizar ajustes necesarios para mejorar las condiciones laborales y reducir la incidencia de enfermedades ocupacionales.

REFERENCIAS

- Angarita, Y. y Cortés, P. (2018). Propuesta de estrategia para la prevención de incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales a partir del autocuidado y la generación de valores en la Empresa 790 Ingeniería S.A.S. [Tesis de Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo Corporación Universitaria Minuto de Dios].
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8474/1/TE.RLA_AngaritaL%C3%B3pezYeimiStefanny_2018.pdf
- Decreto 1072 de 2015 (2015, 26 de mayo). Presidencia de la República de Colombia. Reglamentario del sector trabajo
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Figueroa, A. y Hernández, F. (2021). Seguridad Hospitalaria. Una Visión de Seguridad Multidimensional. *Revista de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma*. <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/3490/4442>
- Gallo, R. y Terán, V. (2017). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el decreto 1072 de 2015 para la empresa INVERSIONES BBK [Tesis de Economía, Universidad de Cartagena].
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/8099/TESIS%20FINA%20L.pdf?sequence=1>
- Gómez, A., Gómez, C. y Sánchez, G. (2021). Diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la empresa Organización Garzón y Asociados S.A.S. [Tesis de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad ECCI].
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1206/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Goneth, B. (2015). Promoción de la salud en el lugar de trabajo hacia la gestión integradora de la salud en el lugar de trabajo. *Red Mundial de Salud Ocupacional*.
<https://www.issa.int/es/guidelines/whp/174864>
- González, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C., y Chavarro, A. (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Revista Ingeniería de Construcción*, 31(1), 5-16.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50732016000100001
- Ley 1562 de 2012. (2012, 11 de julio). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Congreso de la República de Colombia.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Organización Internacional del Trabajo. (2014). Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). 1a ed. - Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT para la Argentina.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

- Ortega, J., Rodríguez, J., y Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(14), 155-176. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6713605>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). Informe de la Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Renda E. (2017). Programa Naciones Unidas para el Desarrollo. Manual para la Elaboración de mapas de Riesgo. Ministerio de Seguridad de la Nación. <https://www.mininterior.gov.ar/planificacion/pdf/Manual-elaboracion-mapas-riesgo.pdf>
- Resolución 1111 de 2017 (2017, 27 de marzo). Ministerio de Trabajo. Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. https://www.hdsa.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/resolucion_1111_de_2017.pdf
- Resolución 0312 de 2019 (2019, 13 de febrero). Ministerio de Trabajo. Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>
- Resolución 2404 de 2019 (2019, 18 de julio). Ministerio de Trabajo. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Tobón Correa, O. (2003). El autocuidado una habilidad para vivir. *Hacia promoc. salud*, 37-49. <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/1870/1786>