



Evento Híbrido
Virtual / Presencial



SEMANA
de la **SALUD**
OCUPACIONAL

Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

www.corporacionsoa.co

**45° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.**

**Hotel Intercontinental Medellín - Colombia
29, 30 y 31 de octubre de 2025**

***Integración del pensamiento sistémico
en la salud laboral desde la auto
organización y la co-creación***



Organiza:



Facilitadores: Maria Patricia Canney Villa, Alejandro de Jesús Sanín Bernal

Institución: CSOA

Fecha: Octubre 30 de 2025

Dirigido a: Médicos del trabajo, profesionales del SG-SST, líderes de salud laboral

Modalidad: Presencial – Dinámica de Open Space que promueve el aprendizaje colaborativo y el pensamiento sistémico a través del diálogo, la co-creación y la exploración de problemas reales.

Propósito General del Taller

Comprender e integrar el pensamiento sistémico en el análisis, diagnóstico e intervención de problemas de la seguridad y salud en el trabajo, superando el enfoque tradicional centrado en el individuo; promoviendo una mirada estructural, organizacional y adaptativa de los riesgos laborales.



Cronograma General

	Tema		Caso de aplicación
1	Introducción al pensamiento sistémico	30 m	—
2	Responsabilidades del médico del trabajo en Colombia. Rol del médico del trabajo en el SG-SST	30 m	—
3	Rol del médico del trabajo en la empresa	30 m	Caso Logiserv
4	Análisis sistémico de los trastornos musculoesqueléticos	30 m	Caso Hilos del Valle
5	Análisis integral de sistemas productivos y salud	30 m	Caso NutriPlus
6	Riesgos químicos desde la mirada sistémica	30 m	Caso Quimex
Fin	Síntesis y compromisos	30 m	—

Reglas del Open Space

- 1. Los que vienen son los correctos.**
- 2. Lo que sucede es lo único que podía suceder.**
- 3. Empieza cuando empieza.**
- 4. Termina cuando termina.**
- 5. Ley de los dos pies:** si no estás aprendiendo o contribuyendo, muévete.

1. Retroalimentación (Feedback)

Concepto

La **retroalimentación** es el proceso mediante el cual los resultados de una acción dentro de un sistema **vuelven a influir sobre las causas que la originaron**, permitiendo el ajuste o la amplificación del comportamiento del sistema.

Existen dos tipos principales:

Tipo	Descripción	Ejemplo laboral
Retroalimentación negativa (de equilibrio)	Tiende a estabilizar el sistema, corrigiendo desviaciones y manteniendo un funcionamiento saludable.	Si aumenta el ausentismo, se revisan los turnos y cargas para equilibrar la operación.
Retroalimentación positiva (de amplificación)	Refuerza o amplifica un cambio inicial, generando crecimiento o deterioro.	El exceso de trabajo → estrés → más errores → más presión → más estrés.

Aplicación en SST

Los sistemas laborales saludables crean bucles de retroalimentación equilibrados, como comités de SST o revisiones periódicas, que permiten aprender del error y prevenir el daño.

En contraste, los sistemas rígidos o punitivos tienden a amplificar los problemas, generando espirales de sobrecarga, culpa y desconfianza. Identificar ejemplos de “retroalimentación positiva y negativa” en sus propios lugares de trabajo.

2. Interdependencia

Concepto

La **interdependencia** describe cómo las partes de un sistema **no pueden interpretarlo de manera completa, ni ponerlo a funcionar de forma aislada.**

El desempeño global depende de la **calidad de las relaciones** y la comunicación entre las partes.

En palabras de Peter Senge (*La Quinta Disciplina*): “La causa de los problemas suele estar lejos en el espacio y el tiempo de sus síntomas.”

Ejemplo aplicado

El aumento de lesiones musculoesqueléticas no se explica solo por posturas inadecuadas; también intervienen:

- La **presión por cumplir metas.**
- La **falta de autonomía o pausas.**
- El **diseño del sistema de incentivos.**

Estas variables interactúan entre sí; modificar una afecta a las demás.

Comprender la interdependencia permite:

- Diseñar **intervenciones colectivas y multidisciplinarias.**
- Promover la colaboración entre áreas (médica, técnica, administrativa).
- Reconocer que la **salud organizacional es un resultado emergente**, no una suma de partes.

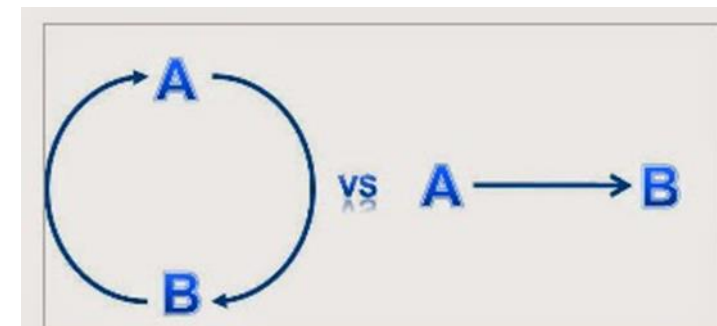
3. Causalidad Circular

Concepto

En los sistemas vivos y sociales, **las causas y los efectos se retroalimentan mutuamente**.

No existe una cadena lineal (A causa B), sino un **bucle continuo** en el que cada elemento influye en los demás:

A influye en B, B influye en C, y C modifica nuevamente a A.



Ejemplo aplicado:

En un centro de digitadores:

1. Aumenta la presión → los trabajadores aceleran → crecen los errores.
2. Los errores generan más control → más presión → más ansiedad.
3. El estrés disminuye la concentración → más errores.

Se forma un **bucle causal circular de deterioro** que no puede resolverse con medidas aisladas (como una capacitación puntual), sino rediseñando el sistema de trabajo.

El pensamiento circular permite:

- Identificar **patrones recurrentes** de salud y organización.
- Detectar **puntos de apalancamiento** donde pequeños cambios generan grandes efectos.
- Pasar de una lógica de “culpa o corrección” a una de **aprendizaje y rediseño**.

Concepto	Definición	Tipo de relación	Ejemplo en salud ocupacional	Uso en SST
Retroalimentación	Los efectos vuelven a influir en las causas, equilibrando o amplificando el sistema.	Circular (positiva o negativa)	Fatiga → errores → presión → más fatiga.	Identificar bucles dañinos o de aprendizaje.
Interdependencia	Las partes del sistema se afectan mutuamente; ninguna opera de forma aislada.	Mutua	Ergonomía, producción y liderazgo influyen en TME.	Promover acción interdisciplinaria y cooperación.
Causalidad circular	Causas y efectos se retroalimentan constantemente.	Recurrente	Ansiedad ↔ conflicto ↔ control ↔ estrés.	Analizar dinámicas y puntos de ruptura del ciclo.

El pensamiento sistémico invita a ver **más allá del síntoma inmediato**, reconociendo las **tramas invisibles** que generan los problemas de salud en el trabajo.

El equipo de SST, como actor clave del SG-SST, tiene el poder de **leer el sistema, revelar los patrones y facilitar su aprendizaje colectivo**.

VAMOS AL TALLER

LOS SUCESOS COMO UNA RED INTERCONECTADA

En una empresa de servicios logísticos con 650 trabajadores, uno de ellos, de 42 años de edad y con 16 años de estar vinculado como conductor de camión de transporte, tuvo un accidente al caer por las escaleras de ingreso a la bodega, sufriendo fractura de los cuerpos vertebrales D12 y L1, además de fractura de dos costillas y trauma en rodilla izquierda sin fractura ni lesión ligamentaria. Luego de dos semanas de hospitalización con cirugía para fijación de columna es dado de alta con mejoría, incapacidad adicional de seis semanas, manejo por fisioterapia para recuperación funcional, y por medicina del dolor para manejo sintomático.

LOS SUCESOS COMO UNA RED INTERCONECTADA

Al terminar la incapacidad es reintegrado con recomendaciones por seis meses:

- Evitar levantamiento de pesos superiores a diez kilogramos
- No mantener posiciones estáticas por mas de veinte minutos y alternar las posiciones de pies y sentado.

La recomendación es enviada por el médico de la ARL a SST de la empresa quienes deben ponerla en práctica al reincorporarse el trabajador. Al recibirla el Jefe de SST de la empresa decide enviar una comunicación al Jefe de Operación Logística para definir el oficio a asignar al colaborador cuando se reintegre.

LOS SUCESOS COMO UNA RED INTERCONECTADA

Para seguir con el ejercicio se proponen seis actores que tienen potencialmente la posibilidad de participar en el proceso de reintegro laboral, y seguiremos el proceso con la ayuda de un ovillo que irá pasando de mano en mano por quienes intervienen. Los personajes son:

- Jefe de SST
- Jefe de Operación Logística
- Médico de SST
- Director de Gestión Humana
- Abogado de la empresa
- Gerente de la empresa

Responsabilidades del Médico del Trabajo en el SG-SST Colombiano

Objetivo: Revisar los roles y responsabilidades del médico del trabajo en el marco normativo colombiano y su contribución al enfoque sistémico de la prevención en la empresa.

Actividad principal: Taller de análisis de funciones, con discusión de cómo estas responsabilidades se integran en el sistema de gestión.

}Artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015.

Resolución 1843 de 2025

Decreto 1072 y Ley 1562 de 2012 sobre articulación con gestión organizacional.

Invitar a reflexionar sobre la “distancia” entre lo que la norma dice y lo que realmente se hace.

“Trabajo prescrito - Trabajo real” Construcción de un cuadro que liste el trabajo prescrito y el trabajo real Motivar la construcción de compromisos de acción desde la práctica médica

Trabajo Prescrito	Trabajo Real

Ejercicio 1: Pensamiento Sistémico en Acción Industria Textil “Hilos del Valle”: Trastornos Músculo esqueléticos con Causas Estructurales

Ejercicio 2: Pensamiento Sistémico en Acción Empresa “Logiserv” – Estrés Laboral y Rol del Médico del Trabajo

Ejercicio 3: Pensamiento Sistémico en Acción Planta de Alimentos “NutriPlus” – Análisis Sistémico de Riesgos

Caso 4: Pensamiento Sistémico en Acción Laboratorio “Quimex” – Exposición a Solventes Orgánicos y Enfoque Sistémico



45° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia
29, 30 y 31 de octubre de 2025



SEMANA
de la **SALUD**
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

*¿El aleteo de una mariposa en Brasil
hace aparecer un tornado en Texas?*
Edward Norton Lorenz, 1952

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



www.corporacionsoa.co

