

	INSTRUCTIVO PARA LA EJECUCIÓN DE EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES Y ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMA	Código: SC04-I05
		Versión: 2
		Página 1 de 13

CONTENIDO

1	OBJETIVO	2
2	DESTINATARIOS	2
3	GLOSARIO	2
3.1	AUDIOMETRÍA:	2
3.2	DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD:	2
3.3	ESPIROMETRÍA:	2
3.4	EVALUACIONES MÉDICAS PRE OCUPACIONALES O DE PREINGRESO:	3
3.5	EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES DE REINTEGRO O POST INCAPACIDAD:	3
3.6	EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS:	3
	a). Evaluaciones médicas periódicas programadas	3
	b). Evaluaciones médicas por cambios de ocupación	3
3.7	EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL:	4
3.8	EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES DE EGRESO:	4
3.9	EXÁMENES DE LABORATORIO:	4
3.10	EXAMEN MÉDICO OSTEO MUSCULAR:	4
3.11	EXÁMENES PARACLÍNICOS:	4
3.12	OPTOMETRÍA:	4
3.13	PERFIL DEL CARGO:	5
3.14	PROFESIOGRAMA:	5
3.15	. REINTEGRO LABORAL:	5
3.16	. RESUMEN DE HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL:	5
3.17	PRUEBAS COMPLEMENTARIAS:	5
4.	GENERALIDADES	5
5.	DESCRIPCION DE ACTIVIDADES	7
5.1.	Evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre-ingreso	7
5.2.	Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas	9
5.3.	Evaluaciones médicas ocupacionales post incapacidad	10
5.4.	Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso	10
6.	Requisitos para exámenes médicos ocupacionales	11
7.	Profesiograma	12
8.	DOCUMENTOS RELACIONADOS	13
9.	RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN	13

Elaborado por: Nombre: Marcela Rodríguez Lizcano Cargo: Profesional Universitario	Revisado y Aprobado por: Nombre: Marcela Rodríguez Lizcano Cargo: Coordinador Grupo de Trabajo de Talento Humano Nombre: Angelica María Acuña Porras Cargo: secretaria general	Aprobación Metodológica por: Nombre: Giselle Johanna Castelblanco Muños Cargo: Representante de la Dirección para el Sistema de Gestión de Calidad Fecha: 2022-03-24
---	--	---

1 OBJETIVO

Establecer y definir las directrices para la ejecución de los exámenes médicos Ocupacionales que permitan identificar el estado de salud en relación con la ocupación y el desempeño de sus funciones, a través de lo establecido en el profesiograma de la Entidad.

2 DESTINATARIOS

Este procedimiento aplica para todos los funcionarios que adelanta proceso de vinculación o que actualmente labora en la Superintendencia de Industria y Comercio.

3 GLOSARIO

3.1 AUDIOMETRÍA:

Es una prueba donde se evalúa la Capacidad Auditiva de cada oído y la capacidad de orientación de la persona, evaluadas en 8 frecuencias (250, 500, 1000, 2000, 3000, 4000, 6000 y 8000 Hz) y desde los -10 hasta los 100 decibeles. El objetivo principal es detectar oportunamente posibles pérdidas auditivas, con el fin de prevenir y evitar su progresión cuando ya esté presente.

3.2 DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD:

Estudio que describe las características demográficas, laborales, hábitos, antecedentes en salud, exposición a riesgos ocupacionales, sintomatología, enfermedades generales y/o posibles enfermedades profesionales de un grupo de trabajadores en un lapso o periodo determinado. La información que se obtiene permite implementar medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los funcionarios, en especial, las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades profesionales, así como de aquellas comunes que puedan verse agravadas por el trabajo o por el medio en que éste se desarrolla. Los informes de Condiciones de salud generados por evaluaciones periódicas serán presentados por el proveedor del servicio una vez al año.

3.3 ESPIROMETRÍA:

Es un examen paraclínico que determina alteraciones en vías aéreas superiores e inferiores y es de gran importancia para el diagnóstico temprano de enfermedades de este sistema, así como para su seguimiento y control. La prueba evalúa los volúmenes y los flujos pulmonares, obteniéndose un resultado numérico y una representación gráfica de los mismos (Espiro grama con Curva Volumen/tiempo y Curva flujo/Volumen). En el área laboral la Espirometría, es de suma importancia debido a que permite determinar si los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los funcionario o contratistas en su sitio de trabajo, pueden estar deteriorando la función pulmonar; información necesaria para tomar medidas de prevención y protección respiratoria dependiendo del cargo, el factor de riesgo y la fuente al que están expuestos.

3.4 EVALUACIONES MÉDICAS PRE OCUPACIONALES O DE PREINGRESO:

Evaluación médica y paramédica de pre-empleo que busca conocer el estado de salud del aspirante con el fin de establecer las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo. Resolución 2346 de 2007. Artículo 2.

3.5 EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES DE REINTEGRO O POST INCAPACIDAD:

Evaluación médica que se efectúa al final de un periodo de incapacidad superior a 30 días, con el propósito de evaluar la condición de salud actual y determinar si la persona puede regresar a las labores habituales que estaba ejecutando o si tiene restricciones para el ejercicio de estas durante el periodo de tiempo que sea necesario para completar su recuperación.

3.6 EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS:

Evaluación médica y paramédica habitual que se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Resolución 2346 de 2007. Artículo 2.

Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.

a). Evaluaciones médicas periódicas programadas

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del funcionario; ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud de los funcionarios. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de SST o sistemas de gestión, según sea el caso.

b). Evaluaciones médicas por cambios de ocupación

La entidad tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas a los funcionarios cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o en los Programas de Vigilancia Epidemiológica.

Su objetivo es garantizar que el funcionario se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

3.7 EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL:

Acto médico mediante el cual se interroga y examina al funcionario, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones. Resolución 2346 de 2007. Artículo 2.

3.8 EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES DE EGRESO:

Aquella que se debe realizar al funcionario cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el funcionario se retira de las tareas o funciones asignadas. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad laboral o secuelas de eventos profesionales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen ⁵ Resolución 2346 de 2007. Art. 6.

3.9 EXÁMENES DE LABORATORIO:

Un análisis clínico o prueba de laboratorio es un procedimiento por el que una muestra de sangre, de orina, de otro líquido del cuerpo o de tejido se examina para obtener información acerca de la salud de una persona. Se apoya en el estudio de distintas muestras biológicas mediante su análisis en laboratorio y brinda un resultado objetivo, que puede ser cuantitativo (un número, como en el caso de la cifra de glucosa) o cualitativo (positivo o negativo).

3.10 EXAMEN MÉDICO OSTEO MUSCULAR:

Es una evaluación médica completa que comprende aspectos desde la anamnesis hasta hallazgos encontrados en el examen físico y los datos aportados por los paraclínicos, con el objetivo de analizar si el trabajador se encuentra en condiciones para desempeñar la labor propuesta procurando en primer lugar el bienestar del servidor o contratista con miras a lograr la productividad de la empresa. Esta evaluación es llevada a cabo con base en el panorama de factores de riesgo existente para cada cargo en particular siguiendo los lineamientos de la ley ocupacional en Colombia.

3.11 EXÁMENES PARACLÍNICOS:

Son aquellas valoraciones para ayuda diagnóstica y mayor exactitud en el concepto.

3.12 OPTOMETRÍA:

El examen optométrico es la completa evaluación visual refractiva y del estado ocular del individuo como servidor o contratista, teniendo en cuenta los requerimientos visuales exigidos por la tarea que desempeñe y

los riesgos ocupacionales a los que está expuesto. El objetivo principal es determinar si el estado visual refractivo del servidor o contratista es óptimo y está acorde con los requerimientos visuales del puesto de trabajo y dar un diagnóstico preciso oportuno de la condición visual del mismo e indicar una conducta apropiada a seguir en cada caso.

3.13 PERFIL DEL CARGO:

Conjunto de demandas físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos para que una persona pueda realizar determinadas funciones o tareas.

3.14 PROFESIOGRAMA:

Documento en el cual se registran los requerimientos de condiciones de salud que debe poseer una persona para laborar en un cargo determinado de manera segura y sin perjuicio de su salud. Estos requerimientos son definidos con base en los riesgos ocupacionales a los que están expuestos al desarrollar las tareas propias del cargo.

3.15 REINTEGRO LABORAL:

Consiste en la actividad de reincorporación del funcionario al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

3.16 RESUMEN DE HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL:

Es el documento que presenta, en forma breve, todos aquellos datos relevantes relacionados con antecedentes, eventos, procedimientos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en especial lo relacionado con su exposición a factores de riesgo, antecedentes de ocurrencia de eventos profesionales, así como de reintegro laboral, que ha presentado una persona en un determinado tiempo y que han sido registrados en la historia clínica ocupacional.

3.17 PRUEBAS COMPLEMENTARIAS:

Conjunto de exámenes específicos de acuerdo con los factores de riesgo, que ayudan a la detección temprana de las alteraciones de salud, contribuyendo a la precisión del diagnóstico y al seguimiento.

4. GENERALIDADES

Basados en la Ley 1562 de Julio de 2012, por la cual se modifica y se fortalece el Sistema General de Riesgos Laborales, se espera que por medio de la implementación de los sistemas de Gestión, Salud y Seguridad en el trabajo SG-SST, las Empresas logren estructurar "el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua, incluyendo la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora; con el objetivo de

anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”.

En este proceso está contemplado el Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, donde uno de sus objetivos es la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, de ingreso, periódicas, reubicación cuando cambien los riesgos y retiro. Estas evaluaciones constituyen un instrumento importante para la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los funcionarios y para el diseño de los programas de prevención de enfermedades (vigilancia epidemiológica).

De acuerdo con la Resolución 1918 de 2009 las evaluaciones médicas ocupacionales solamente pueden ser realizadas por médicos especialistas en salud ocupacional o Medicina Laboral con licencia de salud ocupacional vigente.

Las evaluaciones médicas de ingreso se realizan dentro del proceso de selección de los candidatos a ser contratados, para determinar si las condiciones de salud física, mental y social cumplen con los requisitos mínimos preestablecidos y están en capacidad de desarrollar la actividad laboral, de acuerdo con las demandas o los requerimientos de las tareas y los perfiles del cargo.

El objetivo primordial es determinar la aptitud de la persona para desempeñar en forma eficiente las labores sin impactar negativamente su salud o la de terceros. Adicionalmente permite establecer restricciones para desempeñar la labor, emitir recomendaciones y la identificación de condiciones de salud presentes en los funcionarios que puedan verse agravadas por el desarrollo de las tareas propias del cargo. Las evaluaciones medicas ocupacionales, principalmente las de ingreso, facilitan la identificación de las patologías de origen laboral adquiridas previamente, y ser el punto de partida para analizar el impacto de los factores de riesgo a las cuales estarán expuestos los funcionarios siendo sustento para los procesos de calificación de origen de la enfermedad laboral.

Las evaluaciones médicas ocupacionales son definidas de acuerdo con los riesgos, requerimientos, perfiles y demandas propias del cargo, razón por la que el enfoque de cada evaluación médica puede ser diferente. A través del Profesiograma se da a conocer esta información al centro médico ocupacional, adicionalmente se relacionan los exámenes paraclínicos complementarios requeridos de ser necesario. La definición objetiva del profesiograma permitirá realizar los exámenes y valoraciones necesarias, optimizando costos y tiempo.

Es importante, que el proveedor responsable de realizar las evaluaciones medicas ocupacionales, cuente con calidad técnica y garantice la correcta administración de las historias clínicas, almacenamiento, mantenimiento, manejo y confidencialidad, de los funcionarios y de las personas naturales que cuentan con un contrato de prestación de servicios con la entidad, dando cumplimiento así a la legislación vigente y respetando el derecho a la confidencialidad de la información.

La custodia de los resultados médicos ocupacionales estará a cargo de la IPS o centro médico donde se ejecutan las respectivas evaluaciones, estos a su vez generan un documento donde se expide el concepto de Aptitud Laboral que será remitido a la persona responsable de realizar la vinculación en

la Superintendencia de Industria y Comercio. Los certificados de Aptitud Laboral deberán archivar en las Historias laborales de cada servidor o en la carpeta del contrato del contratista, y según la relación contractual el laboratorio clínico deberá remitir los resultados a las respectivas EPS de cada aspirante.

El centro médico ocupacional podrá entregar copia de la historia clínica al servidor y/o al contratista cuando este lo solicite, para los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes. El prestador de servicios de salud debe archivar la historia clínica en un área restringida, con acceso limitado al personal de salud autorizado, conservando las mismas en condiciones que garanticen la integridad física y técnica, sin adulteración o alteración de la información.

Las instituciones prestadoras de servicios de salud y en general los prestadores encargados de la custodia de la historia clínica, deben velar por la conservación de esta y responder por su adecuado cuidado atendiendo lo dispuesto por las Resoluciones 1995 de 1999, 2346 de 2007 y 1918 de 2008 y la Ley 2015 De 2020 por medio del cual se crea la Historia Clínica Electrónica interoperable y se dictan otras disposiciones.

El profesiograma consolidará información sobre los riesgos ocupacionales a los que está o estará expuesta el funcionario, el tipo y contenido de las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias que se les deben realizar a los aspirantes o funcionario que laboren en la entidad. Estas evaluaciones se definirán por cargo o actividad y se realizarán de carácter obligatorio, previas al ingreso (pre ocupacionales), periódicas, cambio de cargo, post incapacidad y de retiro. En relación con los exámenes paraclínicos, según el artículo 10 de la Ley 23 de 1981, sólo deberán elegirse aquellos que realmente sean útiles para la vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo a los cuales esté expuesto el servidor o contratista; además se le deberá explicar al servidor o contratista qué tipo de examen es, cuál es su razón de ser y si su realización implica algún riesgo para su integridad física.

Este documento es una herramienta de consulta para el profesional responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que le permite ubicar de manera fácil y objetiva los riesgos de exposición y los exámenes médicos ocupacionales, paraclínicos y de laboratorio requeridos. También es un documento indispensable para el proveedor encargado de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, debido a que de manera objetiva orienta las evaluaciones médicas de acuerdo con los riesgos a los que los funcionarios están expuestos, con el fin de explorar en detalle posibles síntomas o signos de alteraciones de salud que pueden estar asociados al oficio y que pueden generar restricciones, recomendaciones o conceptos de no aptitud laboral para el desarrollo de actividades.

5. DESCRIPCION DE ACTIVIDADES

5.1. EVALUACIONES MÉDICAS PRE OCUPACIONALES O DE PRE-INGRESO

Entregar la autorización por escrito en original y copia, para para que al candidato se le practiquen las evaluaciones médicas y paraclínicas correspondientes, de acuerdo con el profesiograma._SC04-F12

Es obligación de la Superintendencia de Industria y Comercio autorizar este examen a todos los candidatos que adelantan proceso de vinculación a la entidad y solicitar a los contratistas que se lo practiquen como parte de su proceso de contratación.

Los aspirantes se presentan a la cita médica, en la cual el médico ocupacional, realiza la respectiva valoración y diligencia el formato de historia clínica, el cual es establecido por el centro médico ocupacional y se encuentra de acuerdo con la normatividad vigente.

Como soporte de haber realizado la evaluación médica ocupacional, el médico ocupacional diligencia el Certificado de Aptitud, donde relaciona tipo de examen, los datos básicos del candidato, tipo de cargo, concepto de aptitud y las recomendaciones médicas. Este documento es firmado por la persona y remitido vía correo electrónico al profesional responsable de realizar la vinculación, remitiéndolo a su vez al profesional encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien lo revisa, da su visto bueno para la continuidad o no con los trámites de posesión e ingresa la información correspondiente en la Matriz de Registro y Seguimiento de exámenes ocupacionales SC04-F14 para el respectivo seguimiento.

Las personas que tengan contrato de prestación de servicios con la Superintendencia de Industria y Comercio presentaran el certificado médico, el cual deberá cumplir con los requisitos establecidos en la Ley.

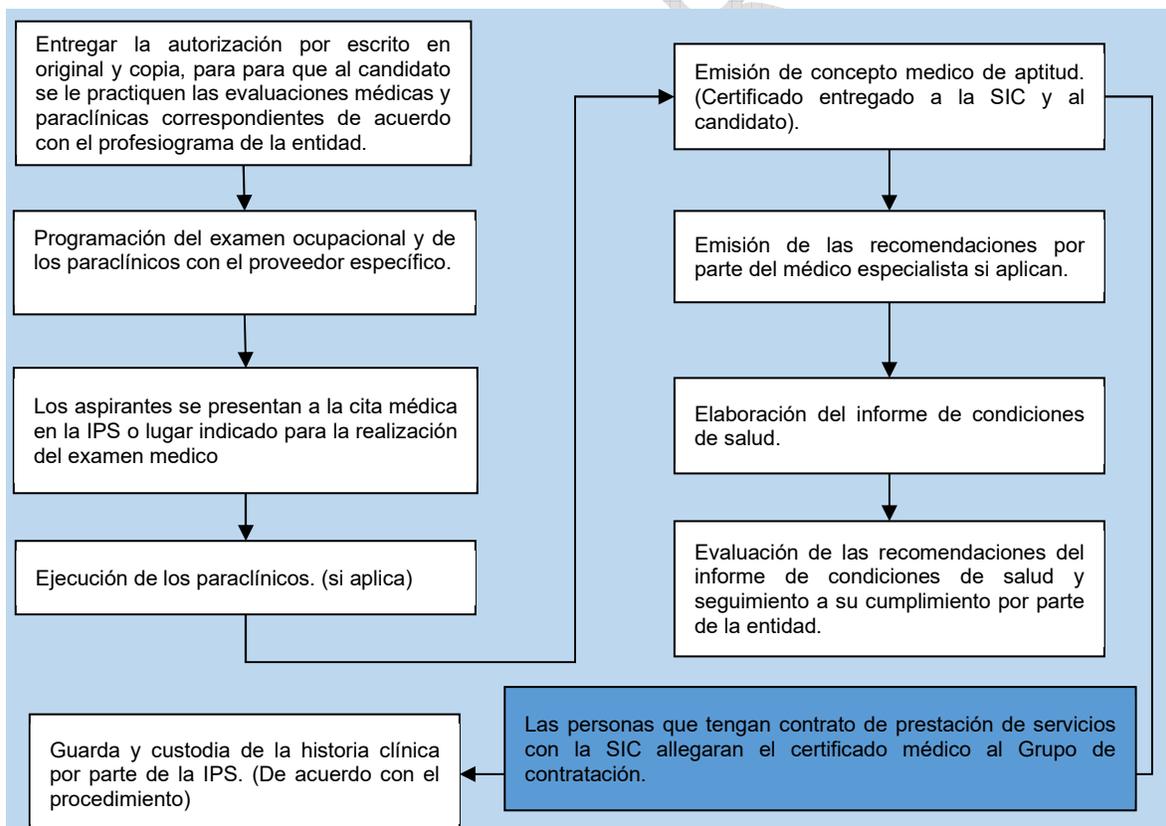


Figura 1. Diagrama de flujo del Examen ocupacional de ingreso o pre-ocupacional

5.2. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS

Definir el grupo de funcionarios a examinar de acuerdo con la programación que se tiene contemplada en la Matriz de Registro y Seguimiento de exámenes ocupacionales, se contacta al proveedor del servicio y se coordina la realización de estos, seguidamente se envía comunicación al funcionario con la información pertinente.

Por su parte, el proveedor del servicio realiza el examen siguiendo parámetros dados por la Historia Clínica del funcionario y a su puesto de trabajo. Como evidencia, se genera el certificado de Aptitud, en el cual se registra el tipo de examen, los datos básicos del funcionario, tipo de cargo, concepto de aptitud y las recomendaciones médicas. Este documento es firmado por el examinado y remitido vía correo electrónico al profesional encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien lo revisa, comunica formalmente al funcionario los resultados e ingresa la información correspondiente en la Matriz de Registro y Seguimiento de exámenes ocupacionales SC04-F14 para el respectivo seguimiento.

De igual forma el proveedor elabora y entrega informe de condiciones de salud del personal valorado, al Coordinador del Grupo de Trabajo del Desarrollo del Talento Humano, el cual es insumo para los Programas de Vigilancia Epidemiológica, protocolos de salud y demás actividades que sean necesarias desarrollar.

Los exámenes médicos periódicos se efectuarán bianual pues se trabajará el año entregado y el siguiente con el informe de condiciones de salud entregado por la IPS que realiza las evaluaciones medicas ocupacionales, con el fin de controlar y minimizar la aparición de enfermedad y sintomatología en los funcionarios públicos, a través de programas de promoción y prevención.

Cuando se presente cambios de cargos que impliquen la exposición a riesgos diferentes a los del cargo inicial, se remite a la persona a una evaluación médica ocupacional, la cual cumplirá con el mismo procedimiento de un examen de preingreso.

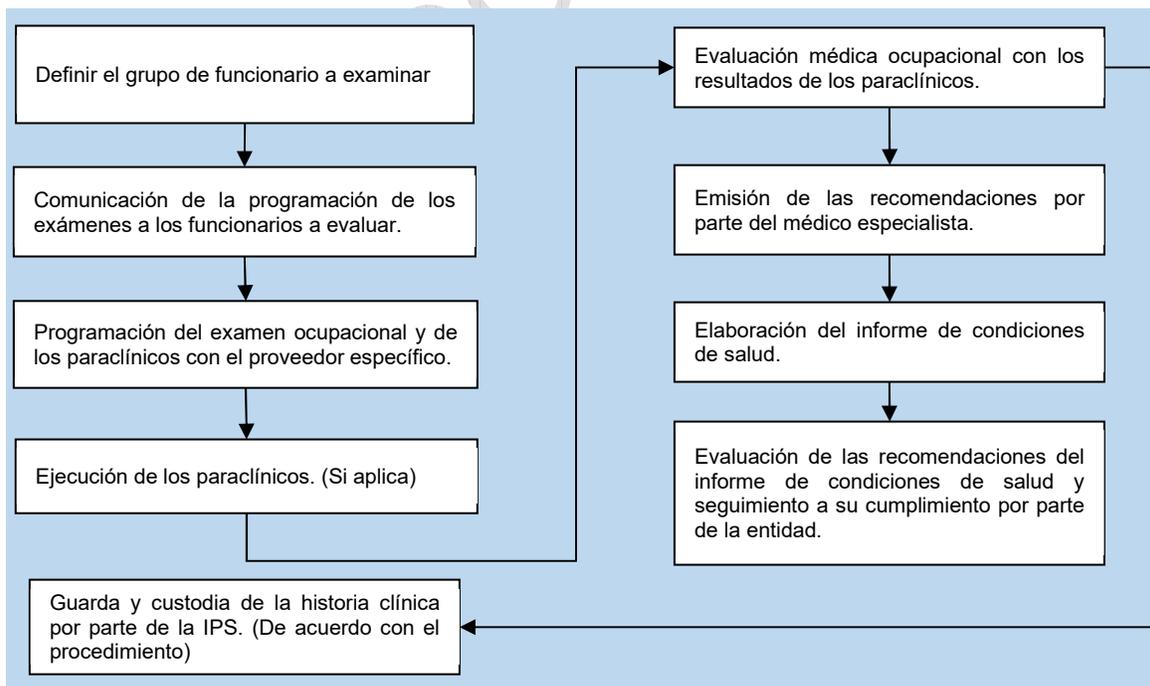


Figura 2. Diagrama de flujo del Examen ocupacional periódico

5.3. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES POST INCAPACIDAD

Examen que se realiza al trabajador que ha estado ausente de su trabajo por un periodo prolongado (más de 30 días), a causa de un accidente de trabajo, enfermedad laboral, accidente común u otros problemas relacionados con la salud y debe reintegrarse laboralmente; también se le realizará al servidor público que independientemente del tiempo de incapacidad haya sido atendido por eventos que requieren hospitalizaciones o cirugías complejas.

En este examen, además de una muy buena evaluación médica, deben evaluarse apropiadamente las condiciones de riesgo del oficio desempeñado y de otros oficios en los cuales el funcionario pudiera laborar sin riesgo de agravar su estado de salud, con el fin de identificar el oficio más apropiado a sus actuales condiciones físicas y psicológicas. Para el examen de post incapacidad es necesario presentarse el día después de la fecha de vencimiento de la incapacidad, llevando todos los soportes médicos a la fecha.

5.4. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES DE EGRESO

Autorizar examen médico ocupacional, una vez se notifique la desvinculación de la Superintendencia de Industria y Comercio, mediante una comunicación escrita en original y copia, la cual adicionalmente incluye el termino de vigencia de esta, es decir, 5 días hábiles a partir del momento de su entrega.

Se realizan los exámenes médicos y paraclínicos definidos en el profesiograma con el fin de determinar el estado de salud de la persona al momento de su retiro.

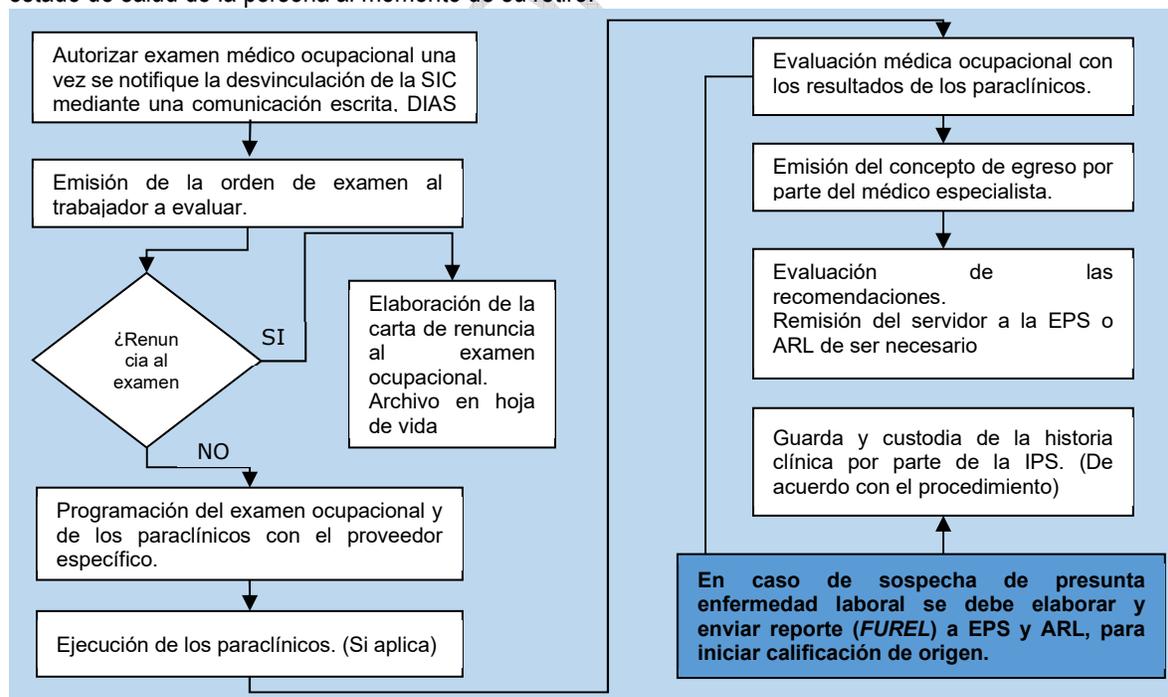


Figura 3. Diagrama de flujo del Examen ocupacional de retiro o post ocupacional

6. REQUISITOS PARA EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

Para la implementación del proceso de evaluaciones médicas ocupacionales, es necesario tener en cuenta el cumplimiento de los siguientes requisitos generales con base en la normatividad vigente y requisitos legales.

Se aplicará el respectivo procedimiento administrativo para la selección del proveedor de las valoraciones médicas ocupacionales y de los paraclínicos o complementarios de monitoreo respectivos ya sea una persona natural o una institución prestadora de servicios de salud ocupacional.

1. Verificar que las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional.
2. Una vez seleccionado el proveedor se deberá informar al médico que realice las evaluaciones médicas sobre los perfiles del cargo profesiograma, describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrolla la labor especificando los factores de riesgo a los que está o estará expuesto el trabajador en razón a su oficio.
3. Igualmente se deben suministrar los indicadores epidemiológicos existentes sobre el comportamiento del factor de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores, en relación con su exposición y si es pertinente y están disponibles, los estudios de higiene industrial y los indicadores biológicos específicos con respecto al factor de riesgo.
4. Informar a los trabajadores sobre el trámite para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales de forma verificable.
5. Para realizar la evaluación médica y las pruebas complementarias se deberá solicitar al trabajador su consentimiento informado.
6. Se deberá garantizar la remisión del trabajador a la EPS respectiva, si se encuentra una presunta enfermedad laboral o secuelas de eventos profesionales o cualquier enfermedad común que requiera manejo y seguimiento específico.
7. El médico evaluador deberá entregar al trabajador copia de cada una de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas, dejando la respectiva constancia de su recibo.
8. El médico especialista deberá generar el certificado médico de aptitud individual como resultado de la valoración, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.
9. Los hallazgos específicos y resultados de los exámenes ocupacionales y pruebas complementarias relacionados con los riesgos ocupacionales existentes se consignarán en los formatos que suministre el proveedor o en los que la empresa determine apropiados desde el punto de vista documental y técnico, que aseguren el suministro de la información pertinente y necesaria para alimentar los Sistemas de vigilancia Epidemiológica y programas de Prevención y Promoción que tenga implementada la empresa.
10. Asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente en relación con el manejo, reserva y confidencialidad de la historia clínica ocupacional y en general de los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas, garantizando el archivo adecuado de acuerdo con la ley y su custodia en las IPS de Salud ocupacional respectivas, por lo tanto esta información no se podrá guardar o archivar en la hoja de vida o carpeta del trabajador ni podrá comunicarse o darse a conocer a ningún nivel de la organización. Para tal efecto, las entidades o los médicos contratados por el empleador para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales deberán guardar su custodia

después de su realización (Res 1918/09). En caso de cambiar de gestor de los exámenes ocupacionales, se gestionará el traslado de las historias al nuevo proveedor de servicio, garantizando siempre la confidencialidad en el proceso.

11. Las excepciones al acceso a esta información de acuerdo con la ley son:
 - a. Por orden de autoridad judicial
 - b. Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando éste la requiera con fines estrictamente médicos
 - c. Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
 - d. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.
 - e. Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo deberá entregar al empleador un informe sobre el diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.

Este diagnóstico de salud debe comprender como mínimo lo siguiente, de acuerdo con la Resolución 2346 de 2007:

1. Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico)
2. Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales ergonómicos especialmente.
3. Información de exposición laboral actual a riesgos ocupacionales según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
4. Sintomatología reportada por los trabajadores
5. Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
6. Impresiones diagnósticas encontradas en la población trabajadora.
7. Análisis y conclusiones de la evaluación.
8. Recomendaciones.

La información emitida en este documento deberá ser empleada para la intervención de los principales riesgos detectados, mediante un proceso documentado de evaluación, implementación y seguimiento de cada una de las recomendaciones con participación de todos los niveles interesados, incluida la gerencia o representante de ésta.

7. PROFESIOGRAMA

Identificar y registrar en el Profesiograma SC04-F12, la información relacionada con nivel jerárquico, naturaleza del empleo, cargo, competencias comunes, competencias comportamentales, peligros y riesgos asociados a las tareas.

Esta información es remitida al proveedor definido por la Entidad, para la toma de los exámenes médicos ocupacionales, quien define y propone que exámenes médicos, paraclínicos y de laboratorio deben practicarse según sea el caso, ingreso, periódico, cambio de cargo, post incapacidad y de egreso.

El profesiograma SC04-F12 diligenciado en su totalidad es revisado y avalado por el Coordinador del Grupo de Trabajo del Desarrollo de Talento Humano, quien firma en señal de aprobación.

Una vez está aprobado este documento se publicará en la IntraSIC para consulta de funcionario, contratistas y demás partes interesadas y en especial para las personas responsables de autorizar la toma de exámenes médicos ocupacionales.

El profesiograma SC04-F12 será actualizado las veces que sea necesario, sea por cambios en la legislación, por identificación de nuevos peligros y riesgos, por inclusión de criterios nuevos para tener en cuenta y/o por ajuste u omisión de los criterios inicialmente definidos, y que influyen de manera significativa en la definición de los exámenes médicos, paraclínicos o de laboratorio a practicar.

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

SC04-F12 Profesiograma

SC04-F14 Matriz de Registro y Seguimiento de exámenes ocupacionales

Anexo 1. Comunicación autorización de examen de Ingreso

Anexo 2. Comunicación autorización de examen de Egreso

9. RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN

Se actualiza información general del instructivo y se ajustan los formatos relacionados en el mismo.

Febrero 2022: se realiza actualización técnica del documento teniendo en cuenta la actualización por cargos del profesiograma