



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA**

— **María Upegui** —

**HOMO**

**MANUAL DE  
EVALUACIONES MÉDICAS  
OCUPACIONALES**

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



## Tabla de Contenido

1. Objetivo.....	3
2. Alcance .....	3
3. Definiciones .....	3
4. Condiciones generales .....	5
5. Contenido .....	6
5.1 evaluación medica de ingreso .....	6
5.2 evaluaciones médicas periódicas, reintegro laboral y casos especiales .....	8
5.3 evaluaciones médicas de retiro .....	11
6. Profesiograma .....	12
6.1 objetivo general .....	12
6.2 objetivos específicos.....	13
6.3 glosario de términos.....	13
6.4 metodología .....	16
6.5 interpretación y conducta en los exámenes complementarios.....	18
8. Anexo matriz del profesiograma. (ver documento en excel).....	23
9. Marco legal .....	24
10. Difusión .....	25
11. Control de cambios .....	25

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



## 1. OBJETIVO

Definir las directrices para llevar a cabo la evaluación médica ocupacional de ingreso (y cambio de empleo o funciones), periódica, de reintegro laboral, seguimiento a casos especiales de salud y de retiro en La ESE Hospital Mental de Antioquia.

## 2. ALCANCE

Es aplicable a todo el personal vinculado con la Institución en los procesos de evaluaciones médicas de ingreso, seguimientos periódicos y al momento de la desvinculación laboral de la Institución. Podrá servir como base, cuando aplique, para orientar a Contratistas y Estudiantes respecto a la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales para el personal que prestará sus servicios en la Institución.

## 3. DEFINICIONES

**Accidente Laboral:** suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (Artículo 3° de la Ley 1562 de 2012).

**Caso especial de salud:** Son aquellos trabajadores con síntomas o que presentan trastornos de salud que aunque no generan necesariamente incapacidades o ausentismo refieren algún tipo de limitación para laborar o incluso son portadores de recomendaciones o restricciones médicas provenientes de los entes de Seguridad Social y que ameritan acompañamiento médico laboral en su proceso de gestión en la empresa.

**Certificado de Aptitud:** Es el concepto emitido por el médico especialista en SST quien realiza la evaluación médica, en donde establece la Aptitud para el cargo en los exámenes de ingreso, cambio de oficio o de reintegro laboral o en donde emite su concepto respecto a los exámenes de Retiro. Este documento debe ser privado, debidamente archivado y mantenerse en custodia por el área de Gestión Humana y la Jefatura de SST de la Institución.

**Enfermedad Laboral:** La enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. . (Artículo 4° de la Ley 1562 de 2012).

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



**Evaluación médica ocupacional:** Actividad en la cual la persona objeto de la evaluación es entrevistada, examinada y valorada por el médico especialista en SST.

**Exámenes de Laboratorio:** Análisis de muestras de sangre, orina y materia fecal que se realizan con el objeto de evaluar las condiciones de salud y apoyan el proceso de calificación de la aptitud laboral o de las condiciones en que se retira un trabajador de su cargo.

**Exámenes Paraclínicos:** Pruebas específicas que determinan la integridad de la fisiología de los diferentes órganos y sistemas. Estas sirven para objetivar la evaluación y la calificación de la aptitud o definir las condiciones de salud al momento del retiro.

**Incidente:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos (Artículo 3. Resolución 1401 de 2007. Ministerio de la Protección Social).

**Medicina del Trabajo:** Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicofísicas.

**Morbilidad:** Término relacionado con las enfermedades que pueden sufrir una población expuesta a uno o varios agentes causales.

**Peligro:** Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de éstos.

**Profesiograma:** Matriz técnica de referencia para establecer el énfasis en la evaluación médica ocupacional y el tipo de exámenes paraclínicos y de laboratorio requeridas con el fin de evaluar y objetivar las condiciones de salud y definir la aptitud del trabajador frente a las exigencias psicofísicas del cargo según el perfil del cargo y la Matriz de riesgos y peligros del mismo.

**Riesgo:** Combinación de la probabilidad y la(s) consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico.

**SST:** Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Vigilancia Epidemiológica:** Recolección sistemática, el análisis y la interpretación de información de salud esencial para la planeación, implantación y evaluación de

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



la práctica en salud pública y ocupacional.

## 4. CONDICIONES GENERALES

- Toda persona que se vincula laboralmente a la Institución, está obligada a realizarse la evaluación médica ocupacional de ingreso, periódicas, reintegro y especiales, cambio de oficio y las condiciones para su realización están determinados en el Profesiograma según el cargo.
- La solicitud, control y seguimiento de las evaluaciones médicos ocupacionales de ingreso, cambio de oficio, periódicos, evaluación de casos especiales de salud, de reintegro laboral y de retiro, estarán en custodia del área de Gestión Humana ubicadas en gestión documental o, en caso de que la Institución tenga el recurso propio, bajo la custodia directa del médico especialista en SST.
- Es de anotar que las evaluaciones médicas deben ser realizadas por médico especialista en SST quien debe acreditar la respectiva Licencia vigente como médico especialista en medicina del trabajo. El profesional puede prestar sus servicios a la Institución en calidad de profesional independiente o a través de una IPS en Salud Ocupacional (IPS en S.O.) debidamente habilitada por el respectivo servicio de salud departamental y acreditar Licencia vigente como persona jurídica para prestar este tipo de servicios. Tanto el médico como la IPS en S.O., son responsables de la custodia y reserva de las historias clínicas ocupacionales y resultados de exámenes para clínicos y de laboratorio como lo establece la normatividad vigente en Colombia.
- Las evaluaciones médicas y certificados de aptitud y otros derivados de ingreso, periódicos y de retiro se archivarán en las Historias clínicas ocupacionales, como lo establece el Decreto 1995/99 en la sede del centro médico prestador de servicios de seguridad y salud laboral (IPS en SST).
- El área de Gestión Humana es responsable del manejo de la confidencialidad de los certificados médicos del personal de la Institución, y según lo establecido por ley, hará reserva absoluta y en forma independiente de la hoja de vida de cada trabajador. Solo puede darse a conocer por autorización judicial o por autorización del trabajador.
- Los informes de las evaluaciones médicas de reintegro laboral y casos de salud serán objeto de custodia por parte de la Profesional Universitaria de SST como respaldo de las cartas en que se oficializan al trabajador y su jefe inmediato las recomendaciones o restricciones según cada caso.

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



- La Institución solo podrá realizar directamente las evaluaciones médico ocupacionales y conservar la custodia de las fichas médicas y resultados de los exámenes para clínicos o de laboratorio cuando disponga de médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo vinculado con la Institución y quién será el único responsable de dicha custodia. En caso contrario, la custodia de las fichas médicas y resultados de exámenes para clínicos y de laboratorio será responsabilidad directa y exclusiva de la IPS en SST o del médico Especialista en SST contratado según lo establecido en la normatividad colombiana vigente.
- El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, cambio de oficios, periódicos, de reintegro laboral, seguimientos de casos especiales de salud y de retiro los asume en su totalidad la Institución, conforme los artículos 2 literal b), de los artículos 28, 29 y 30 del Decreto 614 de 1984, el numeral 1 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, la circular 001/03 del Ministerio de la Protección Social y la Resolución 1918 de 2009 del Ministerio de la Protección Social.
- La Institución tiene claro que ninguna condición médica particular (restricciones o recomendaciones médicas), son causa de limitación para el ingreso o permanencia laboral y vigilará que la persona puede desempeñar el cargo en las mejores condiciones laborales sin que se afecte su estado de salud y respetando la continuidad en su vinculación laboral.

## 5. CONTENIDO

### 5.1 Evaluación medica de ingreso

Se realizaran evaluaciones médicos ocupacionales de ingreso o cambio de empleo, para todas las personas que ingresan a la Institución o para todas aquellas que por razones administrativas se le hace promoción o cambio de empleo. Dicha evaluación se realizará según los parámetros y condiciones definidos en el Profesiograma por cargos de la Institución.

Tiene como objetivo valorar el estado de salud actual de los aspirantes a ingresar a la Institución según el cargo que va a desempeñar. Pretende establecer un balance de salud psicofísica que permita establecer la capacidad laboral para desempeñar el cargo y con base en esto, determinar la aptitud laboral y las condiciones en que debe laborar.

La evaluación médica ocupacional de ingreso hacer parte de los requisitos para

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



nombramiento y para ejercer un empleo público según el decreto 648 de 2017, por lo tanto, el concepto o certificado de aptitud emitido por el médico especialista en SST es tan importante como las demás requisitos exigidos para el cargo.

Las principales características y condiciones a considerar en el candidato son:

- Características básicas de las funciones y tareas a realizar (Perfil del cargo) y
- Factores de riesgo laborales presentes en la actividad laboral.

Para definir las características del cargo se propone considerar algunas variables como:

- Especificaciones generales,
- Denominación del cargo (Profesión),
- Posición en el Organigrama,
- Función, tareas y responsabilidades,
- Condiciones de trabajo: sitio geográfico, factores de riesgo etc.

En relación con los requisitos del Cargo se deben incluir aspectos fisiológicos, psicológicos, intelectuales y de formación necesarios para el correcto desempeño de todas las funciones y tareas (Rasgos Psicológicos, habilidades intelectuales, nivel de escolaridad y formación, experiencia laboral, expectativas, competencias, habilidades y aptitudes, entre otras.

Procedimiento de la evaluación médica de Ingreso (o cambio de empleo)

No.	ACTIVIDAD	REGISTRO	RESPONSABLE
1	Entregar al candidato al cargo seleccionado la resolución de nombramiento para la realización de examen médico de ingreso y de laboratorio y paraclínicos según lo definido por el Profesiograma.	Requisitos para posesión	Secretaria de Gestión del Talento Humano
2	Una vez realizados los exámenes médicos de laboratorio o paraclínicos indicados y con sus resultados disponibles, el candidato debe pasar por la evaluación médica de ingreso.		Candidato
3	Realizar evaluación y emitir	Certificación y	El médico

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



No.	ACTIVIDAD	REGISTRO	RESPONSABLE
	concepto en el <b>Certificado de aptitud</b> que hará llegar a la Institución para su conocimiento y aplicación de las diferentes recomendaciones o restricciones en caso necesario.	exámenes	especialista en SST – Contratista o IPS contratada
4	Recibir y revisar evaluación aportada.		Profesional Universitaria de SST
5	Ingresar la información al perfil sociodemográfico y a los diferentes sistemas de vigilancia epidemiológicos y luego archivar en la historia clínica ocupacional.		Profesional Universitaria de SST

## 5.2 Evaluaciones médicas Periódicas, Reintegro Laboral y Casos Especiales

### Evaluaciones Médicas Periódicas

Las evaluaciones médicas periódicas se programarán desde la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto de los Programas de Vigilancia Epidemiológica definidos y según los criterios específicos definidos en el Profesiograma.

La evaluación médica periódica se practicará a intervalos regulares a todos los trabajadores, para hacer un monitoreo de sus condiciones de salud con base en los programas de vigilancia epidemiológica, los grupos de exposición similar (GES) y la matriz de expuestos definidas por la Profesional Universitaria de SST.

Los intervalos de las evaluaciones periódicas deben ser definidos en el Profesiograma para cada cargo o grupo de cargos como se verá más adelante.

El objetivo de las evaluaciones médicas periódicas es validar la aptitud laboral para el cargo e identificar oportunidades de mejoramiento de las condiciones de salud del trabajador y en casos específicos, definir la necesidad de establecer recomendaciones o restricciones médico laborales en los casos que lo requieran.

Este tipo de evaluación es una validación indirecta de la efectividad de las medidas preventivas y de control de los riesgos, además de permitir la identificación de trabajadores que tenga un especial grado de susceptibilidad y así

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



ajustar las medidas de control preventivas.

## Procedimiento para evaluaciones médicas ocupacionales periódicas

En las evaluaciones médicas periódicas, la Profesional Universitaria de SST citarán a los empleados para la evaluación médica con el médico especialista SST según la periodicidad definida en el Profesiograma de la institución para cada cargo, el especialista emitirá un concepto de cada empleado y un informe general.

## Evaluaciones médicas por Reintegro Laboral y Casos Especiales

Las evaluaciones médicas de reintegro laboral se realizan en aquellos trabajadores que se reintegran a laborar después de una incapacidad médica y que, generalmente, aportan recomendaciones o restricciones médicas funcionales provenientes de médicos tratantes de los correspondientes entes de Seguridad Social y que ameriten definir su alcance y duración en el ámbito laboral. Este concepto proviene del médico Esp. SST quien realizó la evaluación y define con claridad dicho alcance en función del perfil del cargo y las condiciones de trabajo específicas.

También aplica en aquellos casos de ausentismo laboral por causa médica certificada frecuente o que presenta alta severidad por días laborales perdidos. Este tipo de evaluación pretende que el trabajador se recupere y se reintegre en su cargo habitual. Sin embargo, este proceso podrá recuperar al trabajador en forma parcial y cuando se presentan secuelas de un trastorno de salud, obligan a mantener restricciones o incluso ameritan considerar reubicaciones de carácter temporal o incluso definitivas y las cuáles deben ser siempre supervisadas y autorizadas por el Líder de Gestión de Talento Humano a través de la Profesional Universitaria de SST y con base en el criterio del médico especialista en SST quien define las recomendaciones o restricciones, su alcance y duración.

En caso de ser necesario, el médico Esp. SST, autorizado por la Institución, define las recomendaciones o restricciones que aplicarán tanto a nivel laboral como extralaboral, y las cuáles se deben dar a conocer al trabajador desde el área de Gestión del Talento Humano y la Profesional Universitaria de SST al trabajador y a su jefe inmediato con el fin de garantizar su adecuada implementación y seguimiento.

Además, el médico Esp. SST podrá remitir al trabajador para valoraciones complementarias o seguimientos en la respectiva EPS o ARL a la que se encuentre afiliado trabajador, según cada caso.

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



**Las Recomendaciones y Restricciones** emitidas por médico Esp. SST deben estar definidas según criterio de pertinencia profesional, alcance y aplicación tanto a nivel laboral como extra laboral y deben ser emitidas considerando el concepto emitido por el médico tratante de EPS o ARL si es del caso. Las recomendaciones o restricciones deben favorecer la recuperación de la salud del trabajador afectado y facilitar su desempeño laboral. Las restricciones pueden ser de carácter temporal o permanente según el criterio profesional del médico.

La Profesional Universitaria de SST debe informar por escrito las restricciones o recomendaciones con el jefe inmediato y el trabajador para establecer el compromiso conjunto para el adecuado cumplimiento (firmado por las partes).

La Profesional Universitaria de SST debe definir un plan de seguimientos periódicos del desempeño laboral en los que deben participar el trabajador afectado y su jefe inmediato con el fin de validar el cumplimiento de recomendaciones o restricciones y eventualmente proponer y validar los ajustes al proceso e informar al médico Esp. SST de la evolución del proceso en la siguiente evaluación médica, según cada caso.

## **Procedimiento de evaluaciones médicas por reintegro y casos especiales.**

En las evaluaciones médicas de casos especiales de salud, la Profesional Universitaria de SST identifica los trabajadores que ameritan evaluación por médico Esp. SST, los cuáles son citados para evaluación según parámetros definidos y validados por el Ausentismo (Ver Procedimiento para la Gestión de Ausentismo Médico Certificado).

Al momento de citar al trabajador se le debe explicar el motivo y objetivo de dicha evaluación médica con el fin de que el trabajador acepte participar en el proceso y se le pueda asignar la respectiva cita en la IPS S.O.

Es importante que al momento de la evaluación médica, se explique por parte del médico Esp. SST sobre el objetivo de la evaluación y se diligencie el respectivo consentimiento informado el cual, debe estar tramitado y firmado al momento de la evaluación con el médico Esp. SST. Al final de la evaluación, el médico Esp. SST define su Concepto, establece la capacidad de desempeño laboral y la pertinencia o no de recomendaciones o restricciones que deben quedar explícitas en el Certificado de Evaluación con su alcance y duración.

En estos casos, las actividades específicas por parte de la Profesional Universitaria de SST de la Institución serían las siguientes:

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



- a. Realizar el respectivo seguimiento de recomendaciones y restricciones si aplica en formatos y herramientas propios definidos por la Institución.
- b. Ingresar al trabajador en los Programas de Vigilancia epidemiológica específicos según cada caso y de Gestión preventiva, si así lo amerita
- c. Realizar seguimiento periódico: La Profesional Universitaria de SST debe documentar el seguimiento de aquellos trabajadores con recomendaciones y restricciones emitidas por el Médico Esp. SST, con el fin de constatar su cumplimiento, informar y programar el seguimiento periódico según lo propuesto por el médico en el Certificado Laboral de reintegro.
- d. Reubicación: Es posible, según la evolución médica y las condiciones de salud o capacidad residual del trabajador afectado, que la Institución decida aplicar una reubicación de puesto de trabajo como una medida complementaria encaminada a la prevención, mejoramiento o la recuperación del estado de salud de los trabajadores. Esta decisión debe liderada por la Profesional Universitaria de SST y el Líder de Gestión de Talento Humano con el apoyo del equipo de medicina Laboral que asesore a la Institución y según cada caso. Además, es posible que se requiera el apoyo de la EPS o ARL según el origen del trastorno de salud. La Institución debe realizar el análisis del puesto de trabajo actual y establecer el nuevo puesto al que será reubicado para definir las eventuales adecuaciones necesarias y establecer si la duración de la reubicación será temporal o incluso de carácter definitivo.

El proceso de reubicación compete a la Profesional Universitaria de Seguridad y Salud en el trabajo con la aprobación del Líder de Gestión del Talento Humano y la aceptación por parte del trabajador afectado. En este proceso es fundamental involucrar el jefe inmediato del trabajador quien debe apoyar el seguimiento del trabajador reubicado.

## 5.3 Evaluaciones médicas de Retiro

Solo se solicitarán evaluaciones médicas ocupacionales de retiro, a aquellos trabajadores que terminan su relación laboral con la Institución, independientemente del motivo o razón de la desvinculación, y se solicitarán según el cargo que desempeñaba al momento de su retiro como lo indica el respectivo Profesiograma.

La Institución, cumple con la normatividad pertinente: “La empresa por el hecho de

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



adelantar exámenes de ingreso y periódicos está en la obligación de ordenar la evaluación médica de retiro”.

Una vez definida la terminación de la vinculación laboral, se entrega una orden de evaluación médica de retiro laboral para que este lo practique a más tardar cinco (5) días después de la fecha de retiro de la Institución, en el lugar y por el centro médico (IPS S.O.) contratado por la Institución. Pasados los cinco (5) días hábiles, y en caso que el trabajador no se presente a dicha cita médica, se entenderá que el trabajador retirado renuncia a este derecho y asume bajo su propia responsabilidad la existencia o no de alteración de salud relacionada con el cargo desempeñado. Art 57, numeral 7, del Código Sustantivo del Trabajo.

Este tipo de evaluación de retiro pretende determinar la presencia o no de cualquier alteración en el estado de salud del trabajador al momento de su retiro laboral, lo cual le permite a la institución:

- Dejar claridad explícita de las condiciones de salud al momento de retiro del trabajador.
- Sustentar posibles reclamaciones por parte del ex trabajador hacia la Institución.
- Respaldar la defensa que la Institución debe hacer frente a las posibles reclamaciones futuras.
- Evaluar la efectividad de las medidas preventivas que se hayan tomado en pro del trabajador por parte de la Institución.

Al finalizar este tipo de evaluación, el médico especialista en SST responsable de su realización, debe emitir el Certificado Médico con sus hallazgos y sus recomendaciones, por ejemplo: si se remite o no a EPS o ARL para su manejo médico laboral o continuar los respectivos estudios de origen de la patología o eventuales calificaciones de Pérdida de la Capacidad Laboral (PCL) si es del caso.

En caso de no presentarse hallazgos de trastornos de salud, el certificado debe explicitar que la evaluación no presenta secuelas de accidentes o enfermedades laborales y que se presentan o no alteraciones de salud que ameriten seguimiento en la respectiva EPS.

## 6. PROFESIOGRAMA

### 6.1 Objetivo general

Establecer en forma objetiva las condiciones mínimas de salud que los colaboradores (candidatos a un cargo o funcionarios vinculados a la institución)

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



deben tener para poder laborar en forma segura acorde a las exigencias o perfil del cargo en todos los puestos de trabajo de la institución y así minimizar el riesgo de sufrir trastornos en sus condiciones de salud.

## 6.2 Objetivos específicos

- Clasificar los tipos de cargos o actividades en las diferentes áreas administrativas y operativas de la Institución,
- Describir para cada grupo de cargos o actividades, los factores de riesgo específicos en los cuales permanecen los colaboradores que allí laboran,
- Definir, para las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso y periódicos, el énfasis que tendrá la evaluación y establecer el tipo de exámenes complementarios (para clínicos o de laboratorio) necesarios para calificar la aptitud del candidato al cargo y establecer las condiciones de salud ideales de referencia,
- Definir el énfasis y los exámenes complementarios que se requieren en caso de evaluaciones médicas ocupacionales de retiro con el fin de establecer la presencia o no de secuelas o de trastornos de salud asociados o no a la actividad laboral y establecer el respectivo manejo en cada caso.

## 6.3 Glosario de términos

**Audiometría Tamiz y Clínica:** examen complementario que tiene como objetivo la evaluación de la integridad de la audición de la persona evaluada. Se realiza por un Fonoaudiólogo mediante el uso de un Audiómetro que determina los niveles de audición por cada oído para las diferentes frecuencias e intensidades de sonido y define los niveles de pérdida cuando existen alteraciones.

La prueba tamiz identifica las personas sospechosas de estar afectadas auditivamente y la prueba clínica confirma la pérdida en el órgano de la audición.

**Espirometría:** examen complementario que tiene como objetivo evaluar la capacidad ventilatoria pulmonar midiendo los volúmenes pulmonares de la función ventilatoria. Se realiza generalmente por un Terapeuta Respiratorio quien utiliza un Espirómetro.

**Evaluación médica ocupacional con énfasis Osteomuscular (OM):** Las labores administrativas y, en especial, las actividades operativas en la planta requieren de un sistema osteomuscular sano anatómica y fisiológicamente. Con este tipo de evaluación se pretende valorar las condiciones de salud y detectar en forma temprana el riesgo de sufrir trastornos Osteomusculares y de tejidos conectivos

que se pueden agravar con la actividad laboral y así definir la Aptitud de las personas para determinadas actividades laborales. El profesiograma define la frecuencia de este tipo de evaluación según el tipo de actividad laboral del colaborador y el nivel de exigencia osteomuscular.

**Glicemia:** examen complementario de laboratorio que pretende determinar el nivel de concentración de glucosa libre en la sangre, suero o plasma sanguíneo. Durante el ayuno, los niveles normales de glucosa oscilan entre 70 y 100 mg/dL. Cuando la glucemia es inferior a este umbral se habla de Hipoglicemia; cuando se encuentra entre los 100 y 125 mg/dL se habla de niveles alterados de glucosa en ayunas, y cuando supera los 126 mg/dL se alcanza la condición de Hiperglicemia. Constituye una variable fundamental para valorar la Homeostasis metabólica interna del organismo, la cual no debe estar alterada principalmente cuando la persona evaluada va a realizar actividades laborales de alto riesgo (trabajo en alturas, espacios confinados, brigadistas, entre otros).

**Hemoleucograma:** Examen complementario de laboratorio que permite evaluar el estado de salud general del trabajador, ya que se examinan los tres componentes sanguíneos: glóbulos rojos (descartar Anemia, por ej.), glóbulos blancos (descartar infecciones, afección por exposición a solventes químicos, p.ej.), nivel de Plaquetas (descartar trastornos de la coagulación).

**Laboratorio clínico para sustancias Psicoactivas en orina (Cocaína y Marihuana) y de Alcohol en Aliento:** Examen complementario no invasivo para identificar exposición a este tipo de sustancias. En nuestro medio se consiguen un grupo de pruebas en orina que permiten detectar el consumo de drogas de abuso las cuáles permiten detectar 5 tipos de drogas en forma simultánea (Drugsmart® y Cocaína-maSli-Alcohol®, por ejemplo) que detectan Anfetaminas (LSD y Éxtasis), Opiáceos (Heroína o Morfina), Benzodiacepinas, Cocaína y Marihuana. Estas pruebas son de alto nivel de confiabilidad (98,7%) y ofrecen cinta de control de temperatura para verificar que la muestra de orina es fresca y libre de contaminación para evitar fraude en el examen.

Adicionalmente, se ofrece en el mercado pruebas de fácil aplicación para detectar niveles de Alcohol a través de la saliva (Tirilla Fastest®, por ejemplo) que permite medir los riesgos asociados por consumo de alcohol en los sitios de trabajo, es una prueba sensible, de fácil aplicación y de carácter no invasivo para detectar niveles de alcohol en sangre en concentraciones desde 0,01%.

Estas son pruebas recomendadas para la evaluación de trabajadores de alta responsabilidad o que laboran en actividades de alto riesgo. Es importante aclarar que su aplicación debe ir soportada por una política empresarial para la

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



prevención del consumo de Sustancias Psicoactivas y de un programa debidamente avalado y socializado en la institución.

**Perfil Lipídico:** corresponde a un grupo de pruebas o exámenes diagnósticos complementarios de laboratorio clínico, solicitados generalmente de manera conjunta, para determinar el estado del metabolismo de los lípidos corporales (En niveles normales cumplen funciones diversas como la de reserva energética con los Triglicéridos, la estructural como los Fosfolípidos de las bicapas de las membranas celulares y la reguladora como las Hormonas Esteroides comúnmente en suero sanguíneo). En seguridad y salud en el trabajo, generalmente se miden los niveles de Colesterol, HDL y Triglicéridos para evaluar la Homeostasis metabólica interna del organismo y los cuáles no deben estar alterados en forma severa principalmente cuando la persona evaluada va a realizar actividades laborales de alto riesgo (trabajo en alturas, espacios confinados, energías peligrosas o brigadistas, entre otros).

**Radiografía de Tórax:** Examen complementario paraclínico que consiste en una placa de tórax para evaluar el campo pulmonar y estructuras directamente relacionadas. Debe ser realizado bajo los parámetros recomendados por la OIT para descartar lesiones tipo Neumoconiosis. Se recomienda utilizar este tipo de examen complementario en personas que laboran en ambientes contaminados con material particulado, en especial aquellos ambientes contaminados con arenas y polvos de diversas composiciones.

**Vacunación antitetánica:** Todo colaborador candidato a un cargo principalmente en área operativa o que se desempeña en actividades operativas en la Planta tiene alto riesgo de sufrir lesiones o heridas y para lo cual está indicado tener protección contra infecciones tipo Tétanos. Por lo tanto, es recomendable garantizar la cobertura con ésta vacuna según criterio del médico ESO. En general, según la OMS, se recomienda un esquema de aplicación preventiva en adultos con antecedentes de vacunación completa en la infancia (3 dosis DPT) con una dosis de “dT” de refuerzo cada 10 años. En caso de presentarse heridas severas o muy contaminadas, se recomienda colocar un refuerzo con “dT” si la persona lleva más de 5 años de no haberse aplicado un refuerzo de vacunación.

**Visiometría y Optometría:** examen complementario que tiene como objetivo la evaluación de la integridad de la capacidad visual de la persona evaluada. Se realiza por un Optómetra mediante el uso de un Visiómetro que determina la capacidad visual, la cual sin ningún tipo de corrección visual debe lograrse una visión cercana mínimo de 20/30 y una visión lejana de mínimo 20/50. Mediante una adecuada corrección del defecto refractivo visual (lentes), se debe lograr una visión cercana y lejana de 20/20 por ambos ojos. En los casos en que no se

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



corrija adecuadamente la visión, la persona debe ser evaluada por optometría con el fin de ajustar los lentes de corrección en forma adecuada.

## 6.4 Metodología

El Profesiograma es una herramienta de consulta permanente para el Líder de Gestión de Talento Humano de la Institución y de la Profesional Universitaria de SST para la fácil ubicación de la información necesaria respecto a los factores de riesgo en los que permanecen los colaboradores de acuerdo a sus cargos y actividades, orientando claramente sobre el tipo de énfasis en la evaluación médica ocupacional y los exámenes complementarios (paraclínicos y de laboratorio) que se deben realizar previamente a la evaluación con el médico Especialista en SST.

En la evaluación, el médico Esp. SST realiza la evaluación médica ocupacional, revisa los resultados de los exámenes complementarios y define según el tipo de evaluación:

- Para la evaluación o examen de ingreso: la Aptitud del candidato al cargo,
- Para la evaluación o examen periódico o de reintegro: la continuidad o no de su Aptitud para el cargo,
- Para la evaluación o examen de Retiro: la presencia o no de secuelas de lesiones o trastornos de origen común o de origen laboral.

Al final de la evaluación, el médico Esp. SST emite un Concepto de Aptitud en donde registra recomendaciones o restricciones para el desempeño de las actividades laborales en las evaluaciones de ingreso (cambio de oficio), periódicos o de reintegro.

En las evaluaciones de retiro, el médico Esp. SST emite su concepto y deja constancia en el certificado sobre la presencia o ausencia de secuelas, su eventual origen, la remisión al ente de seguridad social correspondiente y las recomendaciones que hace al trabajador y al empleador sobre su concepto.

El Profesiograma es un documento de consulta obligada para la IPS en SST responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de la Institución ya que permite al médico saber el cargo que desempeñará el candidato y los eventuales factores de riesgo a los que se encontrará expuesto (ingreso o cambio de oficio) o el tipo de funciones y tipo de énfasis según el tipo de valoraciones que debe realizar (periódicos o cambio de cargo, por ej.), así como el énfasis que debe tener en la evaluación médica de retiro. También le permitirá al médico Esp. SST saber cuáles son los exámenes complementarios que fueron realizados y que

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



estarán disponibles con sus resultados al momento de la evaluación. Todo este proceso facilita la valoración y emisión del concepto médico ocupacional correspondiente según el tipo de evaluación realizada.

Además, es un documento de consulta permanente para el médico Esp. SST de la Institución al momento de realizar una evaluación de reintegro laboral o de casos especiales de salud de un colaborador que presenta recomendaciones o restricciones con el fin de explorar en detalle posibles síntomas o signos de alteraciones de salud que puedan estar asociadas al oficio y que pueden llegar a generar restricciones o conceptos de no aptitud médico laboral para desarrollar actividades en un determinado cargo, cuando las condiciones de salud encontradas en un trabajador están fuera de lo “normal” o los reportes y hallazgos de los exámenes complementarios son anormales.

Otro aspecto administrativo importante del Profesiograma es que facilita la estimación del número de evaluaciones y el cálculo de tipos y cantidades de exámenes complementarios al momento de presupuestar la realización de brigadas de evaluaciones médicas ocupacionales periódicas para las diferentes áreas de la institución.

En el Profesiograma se presenta las Áreas de trabajo, Cargos y Actividades para la Institución, en los cuáles se identifican los factores de riesgo ocupacionales asociados, se establecen los parámetros que el médico Esp. SST, debe tener en cuenta para realizar la respectiva evaluación de ingreso, periódica, de reintegro o de retiro.

Además se definen las condiciones ideales de salud (de referencia) para el respectivo cargo objeto de evaluación médico ocupacional y algunos criterios de NO aptitud para el cargo que sirva de orientación al médico Esp. SST evaluador al momento de calificar la Aptitud para el cargo.

Es de anotar que todo el personal que realiza trabajos de alto riesgo (Trabajo en alturas, espacios confinados, temperaturas extremas y energías peligrosas) debe cumplir con la Normatividad específica, requieren *evaluaciones periódicas anuales* y, en algunos casos, deben estar certificados en habilidades y destrezas por entidad competente autorizada (SENA, por ejemplo).

Las evaluaciones médico ocupacionales periódicas para el resto de los colaboradores tendrá una periodicidad definida por el profesiograma en función de la magnitud de los riesgos y peligros identificado en la matriz de riesgos y peligros y el criterio de los especialistas en seguridad y salud en el trabajo responsables de su elaboración.

## 6.5 Interpretación y Conducta en los exámenes complementarios

Todos los exámenes complementarios requeridos según profesiograma deben ser practicados antes de la realización de la evaluación médica ocupacional y los reportes de sus resultados deben estar disponibles al momento de la entrevista (examen médico) con el médico Esp. SST para ser interpretados, analizados y considerados al momento de emitir su concepto médico laboral.

El médico Esp. SST analiza los resultados de los exámenes complementarios y según su criterio define la conducta a seguir. En las siguientes tablas se proponen algunos criterios que permiten orientar al médico Esp. SST en la toma de decisiones frente al concepto médico ocupacional que va a emitir en cada colaborador evaluado.

Tipo de examen complementario	Interpretación y conducta en Medicina del Trabajo
<b>Audiometría Tamiz y Clínica</b>	<p>Una pérdida de hasta 20 decibelios por debajo de la línea de referencia “cero”, puede incluso considerarse normal.</p> <p><b>Pérdida de audición leve a mediana.</b> Umbral entre los 25 y los 45 decibelios. Estas personas tienen cierta dificultad para escuchar o entender lo que se les está hablando a cierta distancia o en ambientes con cierto nivel de ruido de fondo (deben controlarse con Audiometría semestral).</p> <p><b>Pérdida de audición moderada.</b> Umbral entre los 45 y los 65 decibelios. Imposibilidad de seguir una conversación normal si existe ruido de fondo, puede ser manifiesto cierto grado de aislamiento (deben controlarse con Audiometría semestral).</p> <p><b>Pérdida auditiva severa.</b> Umbral entre 65 y 85 decibelios. Dificultad para escuchar lo que se les está diciendo prácticamente en todas las situaciones (No aptos para conducir).</p> <p><b>Pérdida auditiva profunda.</b> Umbral por debajo de los 85 decibelios. No perciben ningún tipo de sonido a su alrededor, aunque se les grite (No aptos para conducir).</p> <p>Caídas en los umbrales auditivos sean unilaterales o bilaterales, en especial aquellas que sean moderadas a severas y en particular aquellas que comprometan las frecuencias conversacionales (entre 500 y 3.000 Hz) deben ser estudiadas en forma complementaria en principio por la EPS. Las pérdidas auditivas en frecuencias agudas no afectan la capacidad auditiva para trabajo en alto riesgo y estos son <b>aptos sin restricciones</b>, pero si se detectan <b>pérdidas graves</b> de más de 60 decibeles en dos o más frecuencias, luego de corregida la pérdida esperada para la edad, se debe remitir a evaluación por otorrinolaringólogo y se define el carácter de aplazado.</p> <p>Toda persona que va a laborar o labora en ambientes con niveles de ruido (NPS) por encima de 80 Db(A), debe usar EPP auditiva que le recomienda el médico ESO quien realiza la evaluación.</p> <p>Si las pérdidas auditivas son severas y no corregibles, la Institución debe definir según el perfil del cargo si la persona puede ser apta para el cargo considerando algunas restricciones o recomendaciones.</p>

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



Tipo de examen complementario	Interpretación y conducta en Medicina del Trabajo
<b>Espirometría</b>	<p>Pretende definir la presencia o no de alteraciones en la función ventilatoria pulmonar. Se encuentra indicado en el personal que labora en ambientes contaminados con material particulado y contaminantes ambientales tipo polvos, humos y gases de soldadura, por ej. Todo patrón obstructivo o restrictivo debe ser estudiado complementariamente en principio en la EPS. Toda persona que deba laborar en ambientes expuestos a material particulado debe ser aplazado hasta que la EPS realice el respectivo tratamiento y la prueba de control sea reportada como normal.</p> <p>Si el parámetro respiratorio persiste alterado, la persona no debe ser apta para actividades laborales con exposición a material particulado nocivo ni contaminantes ambientales no controlados en el puesto de trabajo.</p>
<b>Glicemia</b>	<p>Niveles de Glicemia hasta 100 miligramos por decilitro (mg/Dl) se consideran normales para un examen de glicemia en ayunas. Los rangos de los valores normales pueden variar ligeramente entre diferentes laboratorios.</p> <p>Las personas con niveles entre 100 y 125 mg/Dl tienen una alteración de la glucosa en ayunas, un tipo de prediabetes. Se considera que estos niveles son factores de riesgo para la diabetes tipo 2 y sus complicaciones. La diabetes se diagnostica en personas con niveles de glucemia en ayunas que sean de 126 mg/Dl o mayores. Los niveles de Glicemia alterados deben ser evaluados complementariamente en la respectiva EPS de la persona con el fin de confirmar diagnóstico de Diabetes, por ejemplo, e iniciar manejo médico.</p> <p>Las personas con Glicemias mayores de 126 mg/dl deben quedar aplazadas para trabajos de Alto riesgo hasta que se inicié su adecuado manejo por médico tratante (en respectiva EPS) y las glicemias de control se encuentren en niveles controlados.</p> <p>El médico ESO debe confirmar el estado de estabilización del trastorno de salud metabólico antes de calificar la aptitud para el cargo y establecer las respectivas recomendaciones o restricciones.</p>

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



Tipo de examen complementario	Interpretación y conducta en Medicina del Trabajo
<p style="text-align: center;"><b>Hemoleucograma y Sedimentación</b></p>	<p>Las condiciones de trabajo operativo en la planta exigen trabajadores sanos, fuertes física y mentalmente, por lo tanto no deben presentar enfermedades no controladas como Anemia, Trastornos de Inmunosupresión, Procesos infecciosos activos o Trastornos de la Coagulación, por Ej.: Todo candidato o colaborador que presente trastornos severos y no controlados en su Hemoleucograma, debe ser aplazado y remitido para confirmación diagnóstica y manejo en su respectiva EPS.</p> <p>Una vez controlado el trastorno de salud, el médico ESO responsable de la evaluación médica ocupacional, debe evaluar la condición de salud actual y definir la aptitud con las respectivas recomendaciones o restricciones.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Laboratorio clínico para sustancias psicoactivas en orina (Cocaína y Marihuana) y de Alcohol en saliva</b></p>	<p>Este tipo de prueba siempre deben ser Negativas en quien se aplica.</p> <p>Son pruebas recomendadas para el control de trabajadores de actividades de alto riesgo. Es importante aclarar que su aplicación debe ir soportada por una política empresarial para la prevención del consumo de Sustancias Psicoactivas y de un programa debidamente avalado y socializado en la institución. Además, la institución debe definir claramente cuál será el procedimiento a seguir en caso de encontrar personas positivas a este tipo de pruebas con base en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y su debido proceso.</p> <p>No es recomendable continuar procesos de selección cuando alguna de estas pruebas ha sido positiva en el candidato, especialmente en cargos de alta responsabilidad como Conductores, Pilotos, tareas de alto riesgo (alturas, espacios confinados, entre otros) o trabajos que requieran altos niveles de concentración y responsabilidad en la toma de decisiones o en personal que tiene bajo su responsabilidad equipos humanos (Ej.: Controladores aéreos, Operadores de Torres Grúas, entre otros).</p>

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



Tipo de examen complementario	Interpretación y conducta en Medicina del Trabajo
<p><b>Perfil Lipídico (Colesterol, HDL y Triglicéridos)</b></p>	<p>En toda persona mayor de 35 años o que vaya a realizar trabajos de alto riesgo (trabajo en alturas, Espacios Confinados, Brigadista, entre otros) está indicado realizar este tipo de control con exámenes de laboratorio.</p> <p>Niveles de Colesterol Total y Triglicéridos hasta 200 mg/dl se consideran normales (se debe validar con cada laboratorio, los niveles de referencia que emplean para cada prueba específica).</p> <p>Niveles por encima de 240 mg/dl se consideran de alto riesgo para enfermedad cardiovascular. Niveles de Colesterol de alta densidad o HDL por debajo de 40 mg/dl para los hombres y de 50 mg/dl para las mujeres se cree que pone a la persona en un riesgo más alto que el promedio de padecer una enfermedad del corazón. Las personas que regularmente se ejercitan pueden alcanzar valores de HDL por encima de 60, y reducir su riesgo relativo para la enfermedad de la arteria coronaria (factor protector).</p> <p>Las personas con niveles de Colesterol total y Triglicéridos por encima de 300 mg/dl y que van a desempeñar cargos de alto riesgo, deberían quedar aplazados hasta que sean debidamente controlados por el médico tratante en la respectiva EPS e inicien el debido tratamiento. El médico ESO debe certificar la Aptitud,</p>
<p><b>Radiografía de Tórax (Norma OIT)</b></p>	<p>Las personas con Radiografías de Tórax reportadas como alteradas (Tipo Neumoconiosis confirmadas o lesiones en tejido pleural o pulmonar altamente sospechosas de Mesotelioma), deben ser remitidas a la EPS para su evaluación y confirmación diagnóstica.</p> <p>Dependiendo de la evolución en su manejo médico y tratamiento pueden ser inicialmente consideradas aplazadas hasta que se cierre el caso en forma favorable por el médico tratante (respectiva EPS).</p> <p>Los casos en que se confirman diagnósticos de Neumoconiosis de cualquier tipo o compromisos pleurales crónicos, no deben ser aptos para cargos con exposición a material particulado o ambientes contaminados nocivos claramente identificados.</p>

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



Tipo de examen complementario	Interpretación y conducta en Medicina del Trabajo
<b>Test o Pruebas Psicológicas (Psicométricas y de equilibrio)</b>	<p>Se debe solicitar en los colaboradores que sean candidatos o deban realizar actividades de alto riesgo (Trabajo en alturas, espacios confinado, temperaturas extremas y energías peligrosas) con el fin de descartar trastornos de equilibrio, vértigo y apoyar en la identificación de trastornos de salud mental: enfermedad Bipolar, Esquizofrenia y otros trastornos mentales o de la personalidad en los que el colaborador pueda poner en riesgo su vida o la de sus compañeros.</p> <p>Personas con trastornos severos o conductas suicidas confirmadas, no deben ser aptas para trabajos de alto riesgo.</p>
<b>Trabajos de alto riesgo</b>	<p>Según la Resolución 3673 de 2008. No deben laborar en alturas: Menores de Edad ni mujeres en Embarazo,</p> <p>Criterios para restricciones para trabajos en alturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfermedades metabólicas (Diabetes Mellitus, Trastornos Tiroideos, etc. descompensados),</li> <li>- Enfermedades cardiovasculares no controladas,</li> <li>- Enfermedades mentales o neurológicas (vértigo-mareo),</li> <li>- Alteraciones del equilibrio,</li> <li>- Alteraciones de la conciencia (atención),</li> <li>- Deterioro de capacidad auditiva mayores de 30 dB(A) (en frecuencias conversacionales),</li> <li>- Ceguera o alteraciones visuales que no puedan ser corregidas adecuadamente (Agudeza visual - AV, alteración Campos visuales, Profundidad y apreciación del Color),</li> <li>- Alteraciones del comportamiento (Fobias a espacios confinados o Alturas, Enfermedades Psiquiátricas)</li> <li>- Sobrepeso / Obesidad (de acuerdo con las condiciones del trabajo).</li> </ul>
<b>Vacunación Antitetánica</b>	<p>Se debe solicitar su aplicación cuando la persona lleva más de 10 años sin aplicar refuerzos por el riesgo constante de presentar heridas con elementos contaminados o quemaduras en áreas y ambientes de altas temperaturas y contaminados. Se recomienda revisar esquema recomendado (Puede hacerse con apoyo de la Caja Compensación Familiar COMFAMA o con proveedores idóneos). Cuando se presenten heridas graves o muy contaminadas, el médico puede definir aplicación de refuerzo con “dT” si la persona lleva 5 años sin haberse aplicado refuerzo.</p>

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



Tipo de examen complementario	Interpretación y conducta en Medicina del Trabajo
<p style="text-align: center;"><b>Visiometría (Optometría)</b></p>	<p>Para labores de exigencia visual sin detalles específicos (en general): sin corrección visual (gafas), debe lograrse una visión cercana mínimo de 20/30 y Lejana de mínimo 20/50. Con corrección visual (gafas o lentes de corrección), se debe lograr una visión cercana y Lejana de 20/20.</p> <p>Toda persona con alteración de su capacidad visual debe, en caso de no usar lentes, realizar un control optométrico en su respectiva EPS para confirmar diagnóstico y utilizar lentes de corrección. En caso de usuarios de lentes formulados que no corrija adecuadamente su trastorno refractivo con estos, deben consultar a optometría de su respectiva EPS aportando los lentes para evaluar si requiere cambiar la fórmula de corrección visual y, en caso de requerirlo, recibir la nueva fórmula para corregir su defecto refractivo.</p> <p>Pérdidas de capacidad visual mayores de 20/50 y que no corrigen con lentes comprometen la aptitud para el cargo, la cuál debe ser definida por el médico ESO evaluador para establecer en caso de ser aptos, las respectivas recomendaciones o restricciones.</p> <p>El médico E.S.O. debe evaluar si la persona requiere utilizar lentes de corrección visual permanentes en su trabajo, en cuyo caso, debe recomendar al empleador incluir la fórmula de corrección visual en gafas de seguridad en aquellos colaboradores que requieran estar protegidos a material o partículas de proyección que puedan afectar los ojos. En caso de personas del área administrativa o sin riesgo adicional que tiene gafas de corrección de uso permanente, se les debe recomendar el uso de las gafas de corrección habituales.</p>

El Profesiograma es un documento que requiere una permanente actualización y por lo tanto se recomienda una revisión anual por parte del personal responsable del área de medicina preventiva y del trabajo en la institución con el fin de evaluar su actualidad, pertinencia y la necesidad o no de ajustar sus criterios en función de los cargos, actividades y posibles cambios en los procesos productivos de la Institución que así lo ameriten.

## 8. ANEXO MATRIZ DEL PROFESIOGRAMA. (VER DOCUMENTO EN EXCEL)

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



## 9. MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCIÓN	EMITIDA
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional, Título III	Congreso de Colombia
Resolución 8321 de 1983	Normas sobre protección y conservación de la audición	Ministerio de Salud
Resolución 2013 de 1986	Artículo 10: Establece pautas para el desarrollo del Programa de Medicina preventiva y del trabajo	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Resolución 6398 de 1991	Procedimientos sobre exámenes médicos ocupacionales	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Resolución 1075 de 1992	Actividades en el sub. Programa de medicina preventiva	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Ley 378 de 1997	Servicios de Salud en el Trabajo	Congreso de Colombia
Sentencia 12108, julio 22 de 1999	Desaparece la obligación de practicar examen médico de retiro	Corte Suprema de Justicia
Resolución 1995 de 1999	Manejo de historias clínicas	Ministerio de Salud y Protección Social
Circular 001 de 2003	Obligatoriedad de la práctica de los exámenes médicos ocupacionales para las empresas.	Dirección General de Riesgos Profesionales
Resolución 1715 de 2005	Por el cual se modifica el artículo 15 de la resolución 1995/99, el manejo de HC	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 2346 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 1918 de 2009	Por la cual modifica la custodia de las historias clínicas ocupacionales	Ministerio de Salud y Protección Social

# MANUAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES



NORMA	DESCRIPCIÓN	EMITIDA
Decreto 1072 de 2015	Ministerio del Trabajo “Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo”	Presidente de la República
Decreto 0171 de 2016	Reglamenta la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Presidente de la República

## 10. DIFUSIÓN

Este documento se socializará con el personal encargado de su ejecución.

## 11. CONTROL DE CAMBIOS

<b>ELABORÓ</b>	Alina Fernandez
<b>ACTUALIZÓ</b>	Erika Monsalve Londoño – Técnico administrativo
<b>APROBÓ</b>	Estefanía Mosquera – Líder de calidad
<b>VERSIÓN</b>	01
<b>MOTIVO DE ACTUALIZACIÓN</b>	Actualización del mapa de procesos, se crea macro proceso de Gestión humana y proceso de Seguridad y Salud en el trabajo, pasa de GH-MA-03 versión 04 a GH-SST-MA-03 versión 01
<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN</b>	02/05/2024