	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

INTRODUCCIÓN:

La medicina preventiva y del trabajo como fuente de prevención y protección de la salud de la población trabajadora permite identificar los aspectos de salud que pueden verse afectados por los peligros inherentes a las actividades a desarrollar, es por ello que su aplicación empieza antes del ingreso del colaborador a la Entidad, con el examen médico ocupacional de preingreso, pasando, por los demás exámenes clínicos y paraclínicos requeridos por legislación y aplicables a los peligros de la Entidad.

Así mismo, con las actividades tendientes a prevenir las enfermedades y propender los estilos de vida saludables laborables y públicas, definidas en los programas de gestión y de vigilancia epidemiológica que apliquen según los peligros de la Comisión de la Verdad en Liquidación.

1. OBJETIVO:

Definir los mecanismos a seguir para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales, estándares para la reincorporación, readaptación y/o reubicación laboral, reporte e investigación de enfermedades laborales que permitan realizar la gestión necesaria para la identificación, seguimiento y control de las condiciones de salud de la población trabajadora de la Comisión de la Verdad en Liquidación y de esta manera, establecer planes de acción enfocados en las necesidades y fortalecimiento de la Entidad y dando cumplimiento a la legislación colombiana vigente.

2. ALCANCE:

Los aspectos definidos en la presente guía, así como evaluaciones médicas ocupacionales y las pruebas clínicas y paraclínicas aplican a todos los colaboradores públicos de la Comisión de la Verdad en Liquidación.


Los aspectos relacionados con reporte, seguimiento e investigación de enfermedades laborales aplican tanto para colaboradores como contratistas de la Entidad, acatando los requisitos legales vigentes.

Para el personal vinculado por la Empresa de Servicios Temporales se deberán contemplar los procesos y documentos definidos por el SG-SST de dicha Entidad.

3. DEFINICIONES:

Accidente de Trabajo: Es accidente de trabajo todo 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.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Adaptación Laboral: Proceso en el cual el colaborador no requiere cambio de puesto de trabajo, y se puede desempeñar en las labores que venía ejecutando con alguna adaptación en la tarea, el entorno o la herramienta y con compromisos claros de desempeño representado en metas de rendimiento. Esta adaptación puede ser temporal o definitiva de acuerdo con el diagnóstico y pronóstico.

Caso reintegro laboral: Una vez el colaborador se encuentra en tratamiento de su deficiencia y se prevé la terminación de la incapacidad temporal, se inicia el proceso de reincorporación en la Entidad cuyo objetivo debe ser la integración ocupacional. Como todo proceso debe tener una duración limitada y objetivos claramente definidos.

Endémica: Enfermedad que siempre está presente en una comunidad.


Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral la 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. El Gobierno Nacional determinará en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Epidemia: Ocurrencia en la comunidad o región de un grupo de enfermedades (o un brote) de naturaleza similar, obviamente en exceso de una expectación normal y derivada de una fuente propagada o común.

Epidemiología: Estudio de la incidencia, distribución y determinantes de una infección, enfermedad u otros eventos relacionados con la salud en una población. Se considera el quién, dónde, cuándo y qué. Es decir, quién tiene la infección, en qué punto geográfico se sitúan y se relacionan, cuándo ocurre la infección, cuál es su causa y por qué ocurrió.

Evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso: Son aquellas que se realizan para determinar 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.

Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

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.

Evaluación médica por cambio de ocupación: Se realiza cada vez que el trabajador cambie de ocupación e implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o diferentes factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. El objetivo de esta evaluación es garantizar que el trabajador 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.

Evaluación médica por reubicación: Este tipo de examen médico se practica a aquellos trabajadores que sufren algún menoscabo de su condición de salud como consecuencia de una enfermedad de origen laboral, de un accidente de trabajo o de una enfermedad general, la cual le impide desempeñarse apropiadamente en el cargo u oficio que desempeñaba previamente. En este examen, además de una muy buena evaluación médica, debe evaluarse apropiadamente las condiciones de riesgo del oficio desempeñado y de otros oficios en los cuales el trabajador 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.


Evaluación médica Post incapacidad o de reintegro laboral: Examen que se realiza a los trabajadores que por algún motivo han estado ausentes de su trabajo por un periodo prolongado (se sugiere más de 30 días, más prórroga) a causa de un accidente de trabajo, enfermedad laboral, accidente común u otros problemas relacionados con la salud y deben reintegrarse laboralmente. También se le realizará al trabajador que independientemente del tiempo de incapacidad haya sido atendido por eventos que requirieron hospitalizaciones o cirugías complejas.

Evaluaciones médicas ocupacionales de Retiro: Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

Evaluación ocupacional de Retiro No Satisfactorio: Es el colaborador que al retirarse de la Entidad presenta alguna disminución o limitación física o mental que puede estar o no asociada al tipo de trabajo desarrollado o que forma parte del proceso de deterioro físico asociado a la edad.

Examen clínico: Un examen clínico es un examen médico básico. Se practica directamente sobre el enfermo y no necesita recurrir a análisis o a instrumentos de laboratorio. La palpación, por ejemplo, se considera como un examen clínico. Consiste en palpar ciertas zonas del paciente en búsqueda de una anomalía (un bulto, en general). Escuchar el ritmo cardíaco con un estetoscopio también es un examen clínico. Los exámenes clínicos pueden ser suficientes para diagnosticar ciertas enfermedades. Aunque no sea así puede orientar al médico sobre el origen de un problema. En ese caso, el médico podrá pedir exploraciones complementarias que ayuden a concretar el diagnóstico.

Examen médico ocupacional: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un colaborador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye interrogatorio, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y para clínicas y su correlación entre ellos para emitir el diagnóstico y las recomendaciones.

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

Exámenes paraclínicos: Exámenes que se realizan para complementar el examen médico y que permiten hacer una evaluación específica de un órgano (Espirometría, Audiometría, Parcial de Orina, Cuadro Hemático, etc.).

Limitación de la Actividad: Son dificultades que un individuo puede tener en la ejecución de las actividades (OMS 2001).

Perfil del Cargo: Es la información con que cuenta el empleador acerca de las capacidades y condiciones físicas y mentales que debe tener un trabajador que va a desempeñar o se encuentra desempeñando determinado cargo o labor, en relación con los factores de riesgo a los que está o va a estar expuesto en el desarrollo de sus funciones y medio ambiente de trabajo.

Profesiograma: Matriz de exámenes médicos ocupacionales basados en las demandas y factores de riesgo ocupacionales a los que están expuestos los colaboradores y contratistas.

Readaptación: Proceso de ajuste entre las capacidades del individuo y los requerimientos de desempeño.

Reintegro Laboral: Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador 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.

Reintegro laboral sin modificaciones: Situación que se presenta cuando el colaborador puede regresar a desempeñar las labores propias de su puesto de trabajo sin ninguna modificación de las funciones asignadas.


Reubicación laboral: Evento que se presenta cuando la valoración funcional y los requerimientos del puesto de trabajo están tan distantes que es muy difícil regresarlo a las labores que venía desempeñando. En caso de continuar con ese puesto de trabajo, su productividad se vería seriamente comprometida, por lo tanto, se deben considerar otras labores como opción en la reinserción laboral en las cuales pueda cumplir con el rendimiento estándar o estar muy aproximado. Esta reubicación puede ser temporal o definitiva de acuerdo con el diagnóstico y pronóstico.

Resultados de concepto médico ocupacional sin restricciones para la labor: Resultados que informan que el colaborador puede desarrollar el trabajo al que se está postulando o que puede continuar con sus funciones por no tener ninguna limitación física ni mental.

Resultados de concepto médico ocupacional con recomendaciones para la labor: Es el colaborador que puede desarrollar un trabajo, pero tiene algunas limitaciones para desarrollar su actividad.

Resultados de concepto médico ocupacional con restricciones para la labor: Es el colaborador que no puede desempeñar una actividad determinada por comprometerse su salud en el desempeño de las tareas o porque no cumple con las características físicas o mentales que se requieren para el cargo.

Resumen de historia clínica ocupacional: 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

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

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.

Salud Pública: Disciplina encargada de la protección de la salud a nivel poblacional. Tiene como objetivo mejorar la salud de la población, así como el control y la erradicación de las enfermedades.


Vacuna: Una preparación elaborada con patógenos muertos o debilitados que al ser introducidos en el cuerpo inducen la producción de anticuerpos los cuales aumentan la inmunidad del cuerpo frente a ese patógeno.

Valoraciones o pruebas complementarias: Son evaluaciones o exámenes clínicos o paraclínicos realizados para complementar un determinado estudio en la búsqueda o comprobación de un diagnóstico.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores (Decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo).

SIGLAS

APT:	Análisis de Puesto de Trabajo
ARL:	Administradora de Riesgos Laborales.
ARO:	Análisis de Riesgo Ocupacional.
AT:	Accidente de Trabajo
EL:	Enfermedad Laboral
EPS:	Entidad Promotora de Salud
INS:	Instituto Nacional de Salud
IPT:	Inspección Puesto de Trabajo
FURAT:	Formato único de reporte de accidentes de trabajo.
FUREL:	Formato único de reporte de enfermedades laborales.
SG – SST:	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
SIVIGILA:	Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

4. DESARROLLO:

4.1. ACTIVIDADES EN MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.

El propósito de estas actividades es la realización de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para ingreso, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambio de ocupación, reingreso al trabajo, retiro, post incapacidad y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud del colaborador. Los tipos de exámenes médicos y paraclínicos a realizar estarán asociados al **Anexo No. 1. Profesiograma.**

Los exámenes se deben realizar a través de entidades autorizadas con médicos con registro médico y con formación y licencia para prestación de servicios en salud ocupacional siempre que sea factible, la Comisión de la Verdad en Liquidación solicitará dichos documentos a los proveedores antes de su contratación, si aplica.

Todo examen médico tendrá como respaldo una historia clínica ocupacional que determina la aptitud al cargo y la ubicación respectiva que incluye todas las recomendaciones con respecto a los hallazgos encontrados y que obedezcan al profesiograma de la Entidad, así como las actividades tendientes a mejorar las condiciones de salud de la población de la Comisión de la Verdad en Liquidación en los programas de gestión y de vigilancia epidemiológica según corresponda.

4.2. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES.

Las evaluaciones médicas ocupacionales son realizadas por un médico especialista en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional, externo, con licencia vigente en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo según aplique. Cuando no sea posible encontrar un médico especialista en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, por la ubicación geográfica del proyecto, se permite un médico general con experiencia en medicina laboral de mínimo año, previa inscripción como tal ante las respectivas secretarías de salud. El proveedor enviará el concepto ocupacional a la Comisión de la Verdad en Liquidación.

El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran para el personal de planta, están a cargo de la Entidad. En ningún caso pueden ser cobrados ni solicitados al candidato o al colaborador.


4.2.1. EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL DE INGRESO.

Tomando en cuenta el artículo 6 del Decreto 1776 de 2022, no aplica el desarrollo de estos exámenes, dado que no hay vinculación del personal a la planta.

4.2.1.1. Análisis del Cargo

Este examen es parte del análisis individualizado de cada cargo, considerando algunas variables como son:

1. Especificaciones generales del cargo
 - Denominación del cargo (profesión)

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

- Función, tareas y responsabilidades
- Condiciones de trabajo: sitio geográfico, factores de riesgo.

Su misión es valorar el estado de salud actual de los aspirantes al ingresar a la Comisión de la Verdad en Liquidación, se busca establecer un balance de salud que permita valorar la capacidad laboral para el cargo al que se aspira, con el fin de determinar si el desarrollo de las actividades del cargo puede llegar a perjudicar la salud del aspirante que las llegue a realizar.

Para la Comisión de la Verdad en Liquidación, la evaluación médica ocupacional de ingreso es un eslabón dentro del proceso de selección de aspirantes a ocupar cargos en la Comisión de la Verdad en Liquidación. Por lo tanto, el concepto de aptitud es tan importante como las demás características exigidas para desempeñar el cargo.

4.2.1.2. Requerimientos Físicos.

Busca conocer las condiciones fisiológicas del aspirante, para que de esta forma el médico que practique la evaluación médica ocupacional de ingreso dé el concepto de aptitud, aclare las restricciones y limitaciones físicas de la persona, y sus repercusiones o no en el trabajo, en caso necesario indique si requiere una nueva valoración o exámenes complementarios.

El conocimiento de las condiciones de trabajo, la exposición a factores de riesgo y las medidas de control que desarrollan por parte de la Comisión de la Verdad en Liquidación, permite que el resultado del examen de ingreso sea más objetivo y que sus recomendaciones y observaciones sean específicas para cada persona.

4.2.1.3. Exámenes paraclínicos Complementarios.

Se hace con base a la labor a realizar, dependiendo del profesiograma

Prohibiciones: La legislación colombiana impide la realización de exámenes paraclínicos que tiendan a la discriminación de las personas como son las pruebas de embarazo o de SIDA, por lo tanto, la Comisión de la Verdad en Liquidación no los solicitará.

4.2.1.4. Certificado de Reporte de Aptitud:


Una vez el médico ocupacional realice las evaluaciones requeridas al aspirante, la Entidad procederá a enviar el concepto médico de aptitud al profesional con funciones de SST para proceder a archivarlo.

4.2.2. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS

Los exámenes periódicos se practicarán a intervalos regulares a todos los colaboradores, de manera anual o de acuerdo a los requerimientos del estado de salud del funcionario por parte del médico especialista en salud ocupacional y así poder hacer un monitoreo de sus condiciones de salud de manera permanente.

4.2.3. Seguimiento a recomendaciones médicas:

Las recomendaciones médicas definidas en el concepto de aptitud tendrán un seguimiento y pueden ser del siguiente orden:

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

- Ingresar al colaborador a alguno de los programas de vigilancia epidemiológica definidos en la Entidad.
- Ordenar valoraciones complementarias en la EPS.
- Definir plan de ejercicios y acondicionamiento físico.
- Reubicación: La reubicación del puesto de trabajo es una medida complementaria en la medicina del trabajo encaminada a la prevención, mejoramiento y/o la recuperación del estado de salud de nuestros colaboradores.
- Controles Periódicos: Se busca hacer un seguimiento de aquellos colaboradores con diagnósticos, por ejemplo: lumbalgia, alteraciones auditivas, hipertensión, sobrepeso, etc. Se realizarán con la frecuencia y las veces que sea necesario. Este seguimiento estará a cargo del profesional con funciones en SST de Talento Humano.
- Recomendaciones que surjan para implementar controles por parte de Higiene y Seguridad Industrial.

4.2.4. Evaluaciones Médicas por Cambio de Ocupación y/o Post Incapacidad.

Uno de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es garantizar que el colaborador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acordes con los requerimientos de sus tareas y sin que las condiciones de exposición afecten su salud.


Por ello, toda vez que un colaborador cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos factores de riesgo se practicará una evaluación médica por cambio de ocupación.

En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en los Programas de Vigilancia Epidemiológica definidos en la Entidad.

Los antecedentes que se registraron en las evaluaciones médicas periódicas deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones.

Por otra parte, la actividad de reincorporación del colaborador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo mayor a 60 días con prorroga, por patologías de origen común y/o laborales, requiere una evaluación para determinar las capacidades y las recomendaciones para desempeñar el cargo luego de la ausencia.

Para la citación al examen médico de post incapacidad el profesional con funciones de Talento Humano remitirá al colaborador la respectiva citación, en el F2.G8.TH Formato Citación Examen Médico Ocupacional de Ingreso, Retiro o Post incapacidad.

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

4.2.5. Evaluaciones Médicas Ocupacionales de Retiro

La Comisión de la Verdad en Liquidación cumpliendo lo normalizado por la ley, dará al colaborador una orden de evaluación médica ocupacional de retiro, para que este lo practique a más tardar dentro de los treinta días después de la fecha de retiro de la Entidad, en el lugar y por quien indique la Comisión de la Verdad en Liquidación. La no asistencia por parte del colaborador, después de haber recibido la orden escrita de manera expresa, liberará a la Comisión de reclamaciones futuras. Esta evaluación básicamente busca determinar cualquier alteración en el estado de salud del colaborador causado por el ambiente laboral, lo cual permitirá cumplir con la legislación a partir de lo siguiente:

- La Comisión de la Verdad en Liquidación por el hecho de adelantar exámenes de ingreso si aplica y periódicos está en la obligación de ordenar el examen médico de retiro.
- Sustentar posibles reclamaciones por parte del ex colaborador hacia la Comisión.
- Respalda la defensa que la Entidad debe hacer frente a las posibles reclamaciones.
- Evaluar la efectividad de las medidas preventivas que se hayan tomado en pro del colaborador por parte de la Comisión.

Para la citación al examen médico de retiro, el profesional con funciones de Talento Humano remitirá al colaborador la respectiva citación, en el F2.G8.TH Formato Citación Examen Médico Ocupacional de Ingreso, Retiro o Post incapacidad o en caso de realizar el examen por telemedicina, el F3.G8.TH Formato Citación Examen Médico Ocupacional de Ingreso o Retiro por Telemedicina.

4.3. Realización de las Evaluaciones Ocupacionales


Como insumo principal para las actividades medicina preventiva y del trabajo, se cuenta con la realización de los exámenes médicos ocupacionales en sus diferentes características, por medio de los cuales se puede identificar, los aspectos a tener en cuenta para los planes de acción tendientes a disminuir los ausentismos y las probables enfermedades laborales.

4.3.1. Evaluaciones Ocupacionales de Ingreso y Retiro.

- a. El asesor con funciones de Talento Humano genera una solicitud al proveedor de servicios de salud ocupacional correspondiente, con la siguiente información:
 - Nombre del colaborador.
 - Número de documento de identidad.
 - Tipo de examen solicitado.
 - Cargo al que aspira (en caso de examen de ingreso).
 - Listado de exámenes médicos y paraclínicos necesarios según profesigramas
- b. El colaborador asiste a la sede del proveedor médico correspondiente.
- c. El proveedor médico realiza los exámenes solicitados.
- d. El proveedor médico entrega el certificado médico correspondiente al colaborador y a la Entidad.

4.3.2. Evaluaciones Ocupacionales Periódicas

Estas evaluaciones se realizarán programando al personal de planta según periodo de ingreso, con mínimo un año de permanencia en la organización, con la participación del proveedor médico seleccionado para esta actividad, aplicando el profesigramas. El proveedor realizará el análisis epidemiológico de los resultados y entregará un documento denominado “diagnóstico de salud”.

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

4.3.3. Evaluaciones Ocupacionales por Cambio de Ocupación o Reubicación Laboral

Cuando la Entidad lo determine y un colaborador realice el cambio de su actividad laboral y las nuevas funciones a cargo representen nuevos peligros que pueden afectar la salud o seguridad de la persona, la Comisión de la Verdad en Liquidación lo remitirá a exámenes médicos ocupacionales específicos requeridos para el nuevo cargo según el profesiograma.

En cambio, cuando por recomendaciones médicas laborales, por disminución de la capacidad laboral o requerimientos judiciales, se requiera realizar una reubicación laboral a un colaborador, se realizará un examen médico específico que permita identificar si la condición de salud de este le permitirá el desarrollo de las funciones definidas en la nueva labor, en todo caso si por la condición médico laboral se requiere de un diseño o readaptación del puesto de trabajo, se contará con la asesoría de expertos que permitan el establecimiento adecuado de las condiciones que harán parte del nuevo puesto de trabajo, según corresponda

4.3.4. Evaluaciones Ocupacionales Post incapacidad


Como parte de la prevención y cuidado de la salud de los colaboradores en caso de presentarse un caso con incapacidad superior a sesenta (60) días con diagnósticos similares (no se contemplan licencias por maternidad como diagnostico), se procederá a la programación de un examen médico ocupacional que permita identificar si las condiciones médicas del colaborador son las requeridas para el desarrollo de sus funciones o si por el contrario, requiere de la definición de reubicación o readaptación laboral como parte de su proceso de reincorporación laboral y de recuperación satisfactoria.

4.4. Manejo y Custodia de la Historia Clínica Ocupacional

Los conceptos de actitud derivados de cualquier tipo de examen médico o paraclínico laboral, se conservarán en físico o digital según el medio de entrega por parte del proveedor, con identificación de nombre y número de cedula del colaborador.

En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, establece que la historia clínica del colaborador es un documento privado, obligatorio y sometido a reserva por la IPS generadora de la información (Resolución 1918 de 2009); en el que se registran cronológicamente las condiciones de salud del paciente, los actos médicos y demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que intervienen en su atención. Los responsables de la custodia pueden entregar copia de la evaluación médica al colaborador, previa solicitud por escrito dirigida al proveedor. Así mismo, esta documentación solo puede ser conocida por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley salvo los siguientes casos:

1. Por orden de autoridad judicial.
2. Mediante autorización escrita del colaborador interesado, cuando éste la requiera con fines estrictamente médicos.
3. Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del colaborador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

- Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del colaborador.

4.5. Profesiograma

Se define como un método de estudio para determinar las exigencias del trabajo y las aptitudes mínimas para su desempeño. Se trata de un modelo de adaptación del hombre al trabajo, que tiene por objetivo seleccionar al personal más adecuado, analizando tanto los requisitos del puesto como la caracterización psicofísica y biológica del colaborador. El resultado será la adecuación del colaborador al puesto.

Los aspectos que se tienen en cuenta en el momento de realizar esta clasificación son:

- Manual de funciones (Talento Humano).
- Documentos que soportan la operación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Talento Humano).
- Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.

Para la Comisión de la Verdad en Liquidación, se ha diseñado el profesiograma teniendo en cuenta estas variables y abarcando incluso los procesos de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro (**Anexo No. 1. Profesiograma**).


La tabla que consolida toda esta información incluye: Nombre, sugerencia de las evaluaciones a los cuales se recomienda su ingreso y presenta qué elementos deberán ser tenidos en cuenta por el médico examinador a la hora de realizar el examen médico, así mismo qué exámenes paraclínicos se recomiendan como marcadores biológicos para el cargo.

Igualmente, se establecen estos parámetros para los exámenes médicos periódicos y de retiro, indicando qué se recomienda para la aplicación de las pruebas paraclínicas y la realización de la valoración médica.

La implementación del Profesiograma da cumplimiento a la normatividad actual en Colombia, según la Resolución 2346 de 2007 en el artículo 4 expresa: *“El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas pre – ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor”*.

El profesiograma de la Comisión de la Verdad en Liquidación contiene:

- Cargos o grupos de exposición sentida.
- Actividades asociadas.
- Riesgos laborales asociados a las actividades.
- Exámenes clínicos y paraclínicos requeridos.
- Aspectos para tener en cuenta en los conceptos de aptitud laboral.
- Descripción énfasis y pruebas complementarias

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

4.6. Costos de los exámenes ocupacionales

La Comisión de la Verdad en Liquidación asume en su totalidad el costo de los exámenes médicos ocupacionales que deba practicarse todo postulante a cargos de planta, o que ya esté trabajando, conforme al artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, los artículos 2 literal b), los artículos 28, 29 y 30 del Decreto 614 de 1984; el numeral 1 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989 y la Circular 001/03 de Ministerio de Protección Social. En ningún caso pueden ser cobrados ni solicitados al candidato o al colaborador.

4.7. Recomendaciones

Con base en el profesiograma, el médico especialista en salud ocupacional ordenará una serie de estudios acordes a las tareas a desarrollar (audiometrías, visiometría, exámenes médicos ocupacionales periódicos con énfasis en sistema osteomuscular, etc.) y así mismo se determinarán las restricciones para desempeñar dicho cargo.

La ejecución de las evaluaciones medicas ocupacionales tanto pre ocupacionales, periódicas como de retiro, constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los colaboradores para el diseño de programas de prevención de enfermedades.

Es importante, que el acceso a los resultados de este informe de perfil de cargos y condiciones de aptitud médica sean analizados, interpretados y asesorados por personal de salud calificado e idóneo, ya que las connotaciones médicas implícitas en las condiciones de aptitud emitidas son de carácter técnico, por ende, cualquier interpretación errónea de las mismas, generaría un concepto errado y equívoco.

4.8. Identificación y control de Riesgos de Salud Pública


Para el desarrollo de la identificación inicial de estos riesgos, se identifican las ciudades en las que trabaja el personal de la Comisión de la Verdad en Liquidación y su respectivo Departamento (geográfico).

Las actividades específicas para la identificación de riesgos de salud pública a realizar son:

- Revisar el listado de ciudades de ejecución de actividades.
- Validar los boletines epidemiológicos emitidos por el Ministerio de Protección social, por la página web del Instituto Nacional de Salud (www.ins.gov.co), en donde se podrán evidenciar las estadísticas de la vigilancia en salud pública / vigilancia rutinaria.
- Revisar los Boletines de riesgos de salud pública, emitidos por EPS, ARL u otros entes relacionados.
- De acuerdo con la identificación de enfermedades y sus métodos de prevención, se incluyen actividades de capacitación, divulgación, etc. Si el riesgo identificado requiere del desarrollo de una actividad puntual para su prevención que no ha sido incluida en el programa de gestión se desarrolla una estrategia específica.

4.9. Ausentismo

Al momento de presentarse una incapacidad, el profesional con funciones de SST de Talento Humano como parte de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, diligenciará la Base de Datos de

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

Consolidación de Ausentismo, con el fin de identificar las causas y diagnósticos prevalentes en la población trabajadora de la Comisión de la Verdad en Liquidación y definir planes de acción que permitan mejorar la salud de estos.

Para el caso de personal contratado por la Empresa de Servicios Temporales, en el momento de presentarse una incapacidad, deberá remitir el documento equivalente al correo talento.humano@comisiondelaverdad.co, con el fin de realizar las gestiones correspondientes ante la Empresa de servicios Temporales.

4.10. Reintegro, Readaptación y Reubicación Laboral

4.10.1. Identificación de casos

El Asesor con funciones de Talento Humano debe obtener información pertinente de los colaboradores que requieren un proceso de reintegro, readaptación y/o reubicación laboral con el propósito de asegurar el seguimiento y control de los casos.

Para tal efecto, es considerado como caso de reintegro, readaptación y/o reubicación laboral para la entidad, aquel que de acuerdo con su origen (enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad laboral), tenga un diagnóstico, este definida la limitación y haya una recomendación escrita por parte de la entidad correspondiente (EPS, IPS, o ARL) y que haya sido enviada a la Comisión de la Verdad en Liquidación por escrito.

Sumado a lo anterior, se deben definir los casos para reintegro a partir de la información del ausentismo, para definir los casos de reintegro, el correspondiente estudio y valoración.

Si la recomendación emitida no es suficientemente clara, el Asesor con funciones de Talento Humano podrá enviar un oficio a la entidad correspondiente, dejando la copia respectiva, solicitando la ampliación de la información relacionada con la recomendación de adaptación laboral.


Se deberán incluir todas aquellas lesiones que comprometan la función mental, física o sensorial del individuo, que puedan limitar su capacidad de ejecución de actividades.

4.11. Plan de readaptación y/o reubicación laboral

A fin de lograr la mayor eficiencia del proceso de readaptación y/o reubicación laboral, es necesario establecer un plan organizado que indique las metas, las actividades, los tiempos de cumplimiento y los responsables, de acuerdo con el diagnóstico y el pronóstico de cada caso.

Este plan debe contener las actividades necesarias para asegurar la readaptación y/o reubicación y debe dejarse por escrito el seguimiento a recomendaciones. De la misma forma, es importante establecer los posibles riesgos ocupacionales a los que se puede ver expuesto el colaborador reincorporado.

Para ello, implica la verificación y el seguimiento al desempeño del colaborador en su proceso de reincorporación laboral, incluyendo los periodos de este seguimiento. El plan se socializa con el Liquidador de la Entidad.

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

4.12. Reincorporación laboral

Una vez que la EPS y/o ARL suspendan la incapacidad temporal y consideren que el colaborador está preparado para ingresar al medio laboral se inicia su proceso de reincorporación.

La Comisión de la Verdad en Liquidación, encabezado por Asesor de Talento Humano y Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo deben considerar las alternativas de adaptación y reubicación laboral y seleccionar una de ellas; según el caso, puede adelantarse una prueba de trabajo que se hace a través de observación directa del desempeño del colaborador frente a las labores que venía realizando con el propósito de identificar las principales dificultades de desempeño, así como el diseño y la adecuación de un puesto de trabajo que permita el desarrollo de las actividades acorde a las recomendaciones médicas. Esta prueba de trabajo también se puede realizar frente a las nuevas alternativas ocupacionales o la misma que venía ejerciendo.

De acuerdo con el análisis de puesto de trabajo, la evaluación funcional del colaborador, el pronóstico y la prueba de trabajo se puede establecer la reincorporación laboral en las siguientes condiciones:


- **Reintegro laboral sin modificaciones:** Es cuando el colaborador puede regresar a desempeñar las labores propias de su puesto de trabajo sin ninguna modificación, puede incluir un proceso paulatino de cumplimiento de metas de rendimiento.
- **Readaptación laboral:** Es cuando el colaborador no requiere cambio de puesto de trabajo, y se puede desempeñar en las labores que venía trabajando con alguna adaptación en la tarea, el entorno o la herramienta y con compromisos claros de desempeño representados en metas de rendimiento. Esta adaptación puede ser temporal o definitiva de acuerdo con el diagnóstico y pronóstico realizados.
- **Reubicación laboral:** Situación que se da cuando la valoración funcional y los requerimientos del puesto de trabajo están tan distantes de las características y condiciones del colaborador que es muy difícil regresarlo a las labores que venía desempeñando. En caso de continuar con ese puesto de trabajo, su productividad se vería seriamente comprometida, por lo tanto, se deben considerar otras labores como opción en la reinserción laboral en las cuales pueda cumplir con el rendimiento estándar o estar muy aproximado. Esta reubicación puede ser temporal o definitiva de acuerdo con el diagnóstico y pronóstico realizados.

El colaborador debe disponer del tiempo y del espacio para la realización de estos seguimientos. Además, se espera de él, que entregue a la Comisión de la Verdad en Liquidación oportunamente la información pertinente de reintegro o procesos ante entes de seguridad social.

4.13. Telemedicina.¹

El uso de la telemedicina está considerado en el país como una estrategia apropiada y las declaraciones de salud son en principio la herramienta que tiene el médico para determinar alguna restricción, apoyada por la tecnología de la informática y la comunicación con el respectivo soporte legal, la cual permite a los pacientes atendidos día a día por los servicios de salud, IPS privadas que

¹ Lineamientos de la sociedad colombiana de medicina del trabajo para el manejo de las actividades en medicina del trabajo y salud ocupacional durante la pandemia del Covid 19.- Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo - 25 de marzo de 2020

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

hacen seguimiento, formulación, acompañamiento, definición de evolución y cambios en el cuadro de salud y requerimiento inminente de otras atenciones como los exámenes de ingreso, retiro, reincorporación laboral, acompañamiento, recomendaciones, seguimiento a programas de vigilancia epidemiológica y seguimiento a procesos de rehabilitación por accidente de trabajo y enfermedad laboral, con el fin de mantener el cuidado de los afiliados al sistema de seguridad social en la modalidad de consulta externa.

El soporte legal para atender telemedicina en la modalidad de tele apoyo sincrónico interactivo, con consulta Usuario – Paciente a través de una aplicación móvil o computador, es: Ley 1419 de 2010: Lineamientos de Telesalud, Resolución 2654/ de 2019 Reglamentaria y Formulario de Novedad de Habilitación ante la Secretaria de Salud.


A partir de lo anterior, cuando no sea estrictamente necesaria la realización de los exámenes médicos ocupacionales de forma presencial, se realizarán mediante telemedicina y haciendo uso del F3.G8.TH Formato Citación Examen Médico Ocupacional de Ingreso o Retiro por Telemedicina, para la respectiva citación y comunicación de recomendaciones a aspirante o colaborador.

5. ANEXOS:

Anexo No. 1. Profesiograma

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Decreto 1530 de 1996 del Ministerio de Protección Social.
- Resolución 1401 de 2007 del Ministerio de Protección Social.
- Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo.
- Resolución 2851 de 2015 del Ministerio del Trabajo.
- Resolución 1016 de 1989 Art 11, Literal 14 del Ministerio de Protección Social.
- Ley 1562 de 2012 del Ministerio de Protección Social.
- Ley 1419 de 2010: Lineamientos de Telesalud.
- Resolución 2654 de 2019 Reglamentaria y Formulario de Novedad de Habilitación ante la Secretaria de Salud.
- Protocolo para la gestión, reporte e investigación de enfermedad laboral.


	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

7. RELACIÓN DE FORMATOS:

CÓDIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F1.G8.TH	Base de datos de consolidación de ausentismo
F2.G8.TH	Citación examen médico ocupacional de ingreso, retiro o post incapacidad
F3.G8.TH	Citación examen médico ocupacional de ingreso o retiro por telemedicina

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del Cambio	
24/11/2021	G8.TH Versión 3	Se realiza actualización del documento, teniendo en cuenta lo requerido por la operación de la entidad en liquidación. Se realizan los ajustes correspondientes en el formato y los anexos.	
		Conforme al documento A1.G8.TH PROFESIOGRAMA - EXÁMENES MÉDICOS, CLÍNICOS Y PARACLÍNICOS OCUPACIONALES, se realizan las siguientes adaptaciones, sin hacer modificaciones en el tipo de exámenes médicos ocupacionales ni en periodicidad, adoptando la integridad técnica definida por el médico ocupacional.	
		VERSIÓN 1	VERSIÓN 2
		PERSONAL ADMINISTRATIVO BOGOTÁ Y TERRITORIOS.	AUXILIARES Y PROFESIONALES CON FUNCIONES ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS.
		MISIONALES	LIQUIDADOR Y ASESORES DE PROCESO
		PERSONAL RECURSOS FISICOS Y APOYO LOGISTICO Y TICS (solo personal con exposición constante a peligro locativo y manipulación de cargas)	PERSONAL CON ELEMENTOS EN BODEGAS / TECNOLOGÍAS (solo personal con exposición constante a peligro locativo y manipulación de cargas)
		TRANSCRIPTORES	-
GESTION DOCUMENTAL	AUXILIARES Y PROFESIONALES CON FUNCIONES EN GESTIÓN DOCUMENTAL		
		<ul style="list-style-type: none"> Entre los transportes utilizados para el desplazamiento están aquellos no controlados en la legislación nacional aplicable, como: Semovientes (caballos, mulas, burros), fluviales (chalupas, planchones), entre otros. Personal que tienen o han tenido amenazas de muerte por diferentes grupos delictivos. 	
29/01/2021	G8.TH Versión 2	Inclusión de la excepción de que por necesidades del servicio, el examen médico de ingreso para personal que retorna a la Entidad sea convalidado por conceptos médicos ocupacionales de ingreso o periódico no mayores a un año ejecutados por el centro médico prestador del servicio en la Comisión de la Verdad. De igual manera, se realiza un alcance en el formato F2.G8.TH Citación examen médico ocupacional de ingreso, retiro o post incapacidad, acerca de la necesidad de ir en ayunas según los exámenes de laboratorio requeridos.	
10/09/2020	G8.TH Versión 1	Inclusión del formato citación de examen médico ocupacional de ingreso, retiro o post incapacidad y del formato citación examen médico ocupacional de ingreso o retiro por telemedicina.	

	GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 4	Código: G8.TH

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Ingrid Yezenia Rubiano Sierra	Profesional con funciones en Seguridad y Salud en el Trabajo	15/11/2022
Revisó	Liliana Villamizar Chaves	Asesor con Funciones de Talento Humano	15/11/2022
Aprobó	Mauricio Katz García	Liquidador de la Entidad	15/11/2022

PÚBLICA