	<b>EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES</b>	Código: AD-IN-001 Versión: 1 Vigente desde: 31/05/2021 Página: 1 de 5
---	---	--

## 1. OBJETIVO

Describir las actividades y conceptos a tener en cuenta para las evaluaciones médicas ocupacionales al personal de planta de SF Convias.

## 2. ALCANCE

Se contemplan las evaluaciones médicas de preingreso, periódicas o programadas y depos-ocupacionales.

## 3. ASPECTOS IMPORTANTES

### 3.1. Evaluaciones médicas ocupacionales e historia clínica

En el contexto de la ley 100 de 1993 que establece el Sistema General de Seguridad Social en Salud para Colombia, las acciones preventivas para evitar la aparición de las diferentes condiciones que afectan la salud y las que fomentan la mejoría de la calidad de vida en lo relacionado con la salud son prioritarias, tanto a nivel laboral como extralaboral.

A la luz de la legislación en prevención de riesgos laborales se propone el diseño e implementación de Programas de Vigilancia Epidemiológica (P.V.E.) como una herramienta estratégica y útil en todos los planes de beneficios, porque permite conocer el comportamiento de los diferentes eventos relacionados con el proceso salud-enfermedad, posibilitando el diseño e implementación de acciones que intervengan el proceso causal y el adecuado monitoreo profesional en las personas expuestas a un determinado factor de riesgo.

El diagnóstico de las enfermedades ocultas, mucho antes que aparezcan las manifestaciones clínicas, es la mejor forma de trabajo si se quiere intervenir positivamente ante ellas. Es por esto, que el papel fundamental de un programa de vigilancia epidemiológica es la recolección de información para tomar decisiones en cuanto al control del factor de riesgo objeto de estudio y la prevención del evento. Con el fin de cumplir con este objetivo, la información obtenida en este sistema debe ser veraz, oportuna, clara y confiable y, debe difundirse a todas las personas de la organización, especialmente a aquellas con responsabilidad para ejecutar actividades.

Las evaluaciones medicas ocupacionales se deben constituir en una herramienta no sólo para el diagnóstico de las enfermedades comunes y de tipo laboral, sino también, para la prevención de las enfermedades que pudiesen sobrevenir al trabajador como consecuencia de la exposición a los diferentes factores de riesgo presentes en los ambientes de trabajo y en su vida cotidiana.

En Colombia existe la resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

### 3.2. TIPOS DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

- a) Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso.
- b) Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (Programadas o por cambios de ocupación).
- c) Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

### **3.2.1. Evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso.**

Constituye un paso más en el proceso de selección de talento humano que realiza la empresa y, por lo tanto, es tan importante como los demás requisitos exigidos por la empresa.

El artículo 4 de la Resolución 2346 de 2007 define La evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso como un componente importante de la historia clínica del trabajador y en ella se deberá tener en cuenta: los antecedentes patológicos personales y familiares, los antecedentes laborales, el examen físico completo y los exámenes paraclínicos (pruebas tamices o pruebas clínicas, según el caso).

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

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.

En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica pre - ocupacional. En relación con los exámenes paraclínicos, que son aquellas pruebas complementarias, que aportan información adicional y específica del estado de salud del trabajador; sólo deberán elegirse aquellos que realmente sean útiles para la vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo a los cuales se expone el trabajador y además, se le deberá explicar al trabajador que tipo de examen es, cuál es su razón de ser y si su realización implica algún riesgo para su integridad física (consentimiento informado). En este orden de ideas, los exámenes paraclínicos que se soliciten deberán ser seleccionados en primera instancia por el responsable de seguridad y salud en el trabajo de la empresa; con orientación de un profesional médico; de acuerdo con el perfil de factores de riesgo a los cuales se encontrara expuesto el trabajador y en un segundo momento; pueden

los médicos ocupacionales, orientar hacia otras pruebas; basados en la historia clínica y en el examen físico realizado al trabajador.

El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post - incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

La evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso deberá partir del análisis individualizado de cada uno de los oficios, considerando como mínimo las siguientes variables:

- Especificaciones generales del cargo.
- Requerimientos fisiológicos, psicológicos e intelectuales necesarios para el desempeño de las funciones inherentes al cargo.
- Las limitaciones que el medio ambiente laboral pueda imponer al trabajador en proceso de selección.
- Las condiciones de salud propias del trabajador aspirante, las cuales podrían convertirse en limitantes para el desempeño del cargo debido a que pueden verse agravadas por los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo.

### **3.3. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).**

#### **a) Evaluaciones médicas periódicas programadas**

Como su nombre lo dice, las evaluaciones médicas periódicas programadas consisten en un reconocimiento médico periódico de los trabajadores a intervalos regulares para poder identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador. La periodicidad deberá estar acorde con la magnitud de los factores de riesgo a los cuales se encuentra expuesto el trabajador y al estado de salud de éste.

Los exámenes médicos periódicos deberán estructurarse como apoyo a los programas de vigilancia epidemiológica que desarrolla la empresa.

#### **b) Evaluaciones médicas por cambios de ocupación**

El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que éste cambie de ocupación y ello implique

cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el programa de Vigilancia Epidemiológica o en el Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Su objetivo 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.

#### **c) Evaluación médica post-ocupacional o de egreso**

Son aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral, para determinar si hubo algún daño sobre las condiciones de salud del trabajador durante su desempeño laboral.

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas, y poder sustentar posibles reclamaciones de parte del trabajador hacia la empresa, y respaldar la defensa de la empresa frente a las posibles reclamaciones por parte del trabajador.

El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica post-ocupacional o de egreso.


### **3.4. Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias.**

El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso, pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante al trabajador.

El empleador podrá realizar estas evaluaciones por medio de Instituciones Prestadoras de salud, las cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo o con médicos que cumplan con las condiciones anteriores.

### **3.5. Historia clínica ocupacional**

El artículo 14 de la Resolución 2346 de 2007 define la historia clínica ocupacional como el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y

 <b>SFCONVIAS</b>	<b>EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES</b>	Código: AD-IN-001 Versión: 1 Vigente desde: 31/05/2021 Página: 5 de 5
--	---	--

relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional.

#### 4. FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

REALIZADO POR:  Luis Mateo Gómez	REVISADO POR:  Maryorie Mantilla – Jorge Martínez	APROBADO POR:  Sandra Carbonell
Supervisor SST	Asesores de calidad	Gerente General

#### 5. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Responsable (cargo)
01	31/05/2021	Creación del documento	Gerente General