	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03	
			VERSIÓN	01	
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES			FECHA	15/09/2017
				PÁGINA	1 de 7
ELABORO		REVISO		APROBÓ	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

1. OBJETIVO

Establecer los parámetros para valorar el estado de salud del personal de la Universidad Francisco de Paula Santander, de acuerdo con los requerimientos propios del cargo; establecer si cumplen con las condiciones necesarias para el buen desempeño del trabajo y determinar los efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.

2. ALCANCE

Aplica a los trabajadores de planta o contrato de todas las áreas y procesos de la Universidad Francisco de Paula Santander.

3. RESPONSABLE

Es responsabilidad de la División de Recursos Humano de la **UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER** promulgar, difundir y ejecutar las actividades estipuladas en la presente Guía, igualmente deberá revisarla anualmente y actualizarla de acuerdo con los cambios que se presenten en la legislación aplicable y/o cambios al interior de los procesos de la universidad.

Es responsabilidad de los niveles directivos de la UFPS, disponer de los recursos necesarios para la implementación de la presente Guía, igualmente deberán evaluar y hacer seguimiento a las recomendaciones para los programas para la prevención de los peligros emitidos en el diagnóstico de condiciones de salud.

Es responsabilidad de los trabajadores cumplir con la citación a los exámenes y con las recomendaciones para el cuidado de su salud emitidas durante éste acto médico.

4. DEFINICIONES


4.1 Audiometría: Evaluación del estado de la audición realizado por un fonoaudiólogo en donde mediante un equipo (Audiómetro) se determinan los niveles de audición por cada oído para diferentes frecuencias e intensidades de sonido. Busca determinar la presencia de pérdidas auditivas.

4.2 Espirometrías: Evaluación de las capacidades y los volúmenes pulmonares relacionados con la función ventilatoria del sistema respiratorio, generalmente es realizada por un terapeuta respiratorio mediante la utilización de un equipo denominado espirómetro. Busca determinar la presencia de alteraciones funcionales de la respiración asociadas a los pulmones.

4.3 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.

4.4 Examen de Egreso (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.

4.5 Examen de 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.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03
			VERSIÓN	01
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES		FECHA	15/09/2017
			PÁGINA	2 de 7
ELABORO		REVISO	APROBÓ	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	

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

4.7 Examen médico 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.


4.8 Examen médico Pos 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) a causa de un Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral, Accidente Común u otros problemas relacionados con la salud y debe reintegrarse laboralmente, también se le realizará al trabajador que independientemente del tiempo de incapacidad haya sido atendido por eventos que requirieran hospitalizaciones o cirugías complejas.

4.9 Examen Periódico: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del 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.

4.10 Historia clínica ocupacional: 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 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 laboral.

4.11 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.

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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03
			VERSIÓN	01
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES		FECHA	15/09/2017
			PÁGINA	3 de 7
ELABORO		REVISO		APROBÓ
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

4.13 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.

4.14 Visiometría: Evaluación del estado de la visión realizado por un optómetra en donde mediante diversos equipos y pruebas clínicas determina la agudeza visual para visión y cercana. Busca determinar la necesidad de utilización de medios refractivos como gafas y lentes de contacto.


5. CONTENIDO

De acuerdo con la Resolución 2346 del 11 de Julio de 2007 del Ministerio de la Protección Social, las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: evaluación médica pre-ocupacional o de ingreso, evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambio de ocupación) y evaluación médica post-ocupacional o de egreso. Adicionalmente, 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.

6.1 Requisitos para realizar los exámenes médicos ocupacionales:

Para la implementación del proceso de evaluaciones médicas ocupacionales, es necesario tener en cuenta el cumplimiento de los siguientes requisitos generales con base en la normatividad vigente. Se aplicará el respectivo procedimiento administrativo para la selección del proveedor de las valoraciones médicas ocupacionales y de los paraclínicos o complementarios de monitoreo respectivos ya sea una persona natural o una institución prestadora de servicios de salud ocupacional.


- I. Verificar que las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente.
- II. Una vez seleccionado el proveedor se deberá informar al médico que realice las evaluaciones médicas sobre los perfiles del cargo (profesigramas), describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrolla la labor, especificando los factores de riesgo a los que está o estará expuesto el trabajador en razón a su oficio.
- III. Informar a los trabajadores sobre el trámite para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales de forma verificable. Para realizar la evaluación médica y las pruebas complementarias se deberá solicitar al trabajador su consentimiento informado.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03
			VERSIÓN	01
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES		FECHA	15/09/2017
			PÁGINA	4 de 7
ELABORO		REVISO	APROBÓ	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	

- IV. Se deberá garantizar la remisión del trabajador a la EPS respectiva, si se encuentra una presunta enfermedad laboral o secuelas de eventos profesionales o cualquier enfermedad común que requiera manejo y seguimiento específico.
- V. Informar a los trabajadores sobre el trámite para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
- VI. El médico evaluador deberá entregar al trabajador copia de cada una de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas, cuando el mismo las solicite dejando la respectiva constancia de su recibo.
- VII. El médico especialista deberá generar el certificado médico individual como resultado de la valoración, indicando el concepto de aptitud laboral, las recomendaciones y restricciones existentes para que el trabajador pueda desempeñar la labor.
- VIII. Los hallazgos específicos y resultados de los exámenes ocupacionales y pruebas complementarias relacionados con los riesgos ocupacionales existentes se consignarán en los formatos que suministre el proveedor o en los que la empresa determine apropiados desde el punto de vista documental técnico, que aseguren el suministro de la información pertinente y necesaria para alimentar los Programas de Gestión para la prevención de los peligros que tenga implementados la empresa.
- IX. Asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente en relación con el manejo, reserva y confidencialidad de la historia clínica ocupacional y en general de los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas, garantizando el archivo adecuado de acuerdo con la ley y su custodia en las IPS de Salud ocupacional respectivas, por lo tanto esta información **no** se podrá guardar o archivar en la hoja de vida o carpeta del trabajador ni podrá comunicarse o dars a conocer a ningún nivel de la organización. Para tal efecto, las entidades o los médicos contratados por el empleador para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, deberán guardar su custodia después de su realización (Res.1918/09). En caso de cambiar de gestor de los exámenes ocupacionales, se gestionará el traslado de las historias al nuevo proveedor de servicio, garantizando siempre la confidencialidad en el proceso.

Las excepciones a acceso a esta información de acuerdo con la ley son:

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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03
			VERSIÓN	01
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES		FECHA	15/09/2017
			PÁGINA	5 de 7
ELABORO		REVISO		APROBÓ
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

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

Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar al empleador un informe sobre el **diagnóstico general de salud de la población trabajadora** que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.


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

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

La información emitida en éste informe deberá ser empleada para la intervención de los principales riesgos detectados, mediante un proceso documentado de evaluación, implementación y seguimiento de cada una de las recomendaciones con participación de todos los niveles interesados.

6.2. Exámenes Médicos Ocupacionales:

Examen Médico ocupacional de ingreso: este examen se realizarán antes de la contratación de un trabajador o ante un cambio de ocupación y como requisito para su vinculación, deberán cumplir con los criterios establecidos previamente, incluidos los requisitos del perfil del cargo y con la información emitida por el médico especialista en términos de concepto de aptitud para el cargo, restricciones (si las hay) y recomendaciones. El departamento de talento humano (selección de personal) y el representante del área interesada en la vinculación del aspirante, de acuerdo con los criterios descritos, definirán la contratación del aspirante o trabajador para el cargo

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03
			VERSIÓN	01
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES		FECHA	15/09/2017
			PÁGINA	6 de 7
ELABORO		REVISO	APROBÓ	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	

definido, teniendo en cuenta el cumplimiento de las restricciones y/o recomendaciones emitidas por el médico evaluador.

Examen Médico ocupacional periódico: este examen se realizara a todos los trabajadores de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Se sugiere que se realice anualmente, sin embargo este concepto se revisará en la medida en que se actualicen o modifiquen las condiciones de trabajo existentes, según los criterios definidos en los Programas de Gestión para la prevención de los peligros (SVE) y de manera individual cuando el nivel de riesgo lo amerite. Estas valoraciones deberán dar como resultados unas recomendaciones individuales para el trabajador y u informe de condiciones de salud con un resumen de los resultados estadísticos de los hallazgos. Se debe hacer promoción al cumplimiento de las recomendaciones por parte del trabajador y se evaluará la implementación de las recomendaciones emitidas en el informe de condiciones de salud. Si el médico especialista remite al trabajador a la EPS, especialmente por causa de una presunta enfermedad laboral, se deberá hacer seguimiento al cumplimiento por parte del trabajador del proceso asistencial y de las recomendaciones.


Examen ocupacional de egreso o retiro: Este examen se realizará a todos los trabajadores que se retiren de la empresa con el objeto de verificar las condiciones de salud al momento de su retiro y revisar si requieren remisión a la EPS (o ARL por sospecha de enfermedad laboral) para su respectivo seguimiento. La empresa debe generar la solicitud de examen de egreso y si el trabajador renuncia al examen se debe dejar constancia con copia a la hoja de vida.

6.3 Profesiograma.

La adecuación óptima del puesto de trabajo al trabajador representa una enorme importancia y un gran reto para la universidad. Ante este reto, la UFPS debe realizar una adecuada elaboración del perfil de cargos, que se define como el documento que describe los requisitos y exigencias que el puesto de trabajo debe reunir, en relación con los conocimientos, habilidades y competencias que el trabajador debe poseer para ocupar el mismo y que se concreta y complementa en un instrumento o profesiograma donde se registran por cargo u oficio o grupos de cargos con exposición similar a los riesgos ocupacionales, los requerimientos físicos y de salud que debe cumplir el aspirante o el trabajador para ese cargo específico.

El profesiograma consolidará información sobre los riesgos ocupacionales a los que está o estará expuesto y el tipo y contenido de las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias que se le deben realizar.

Estas evaluaciones se definirán por cargo o labor y se realizarán con carácter obligatorio y a cargo en su totalidad del empleador, previas al ingreso (pre ocupacionales), periódicas y de retiro y su periodicidad estará definida por el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador y quedará registrada en los protocolos de los sistemas de vigilancia epidemiológica o programas de gestión de la empresa, teniendo en cuenta criterios técnicos y normativos vigentes.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03	
			VERSIÓN	01	
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES			FECHA	15/09/2017
				PÁGINA	7 de 7
ELABORO		REVISO	APROBÓ		
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

En relación con los exámenes paraclínicos, según el artículo 10 de la Ley 23 de 1981, sólo deberán elegirse aquellos que realmente sean útiles para la vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo a los cuales esté expuesto el trabajador; además se le deberá explicar al trabajador qué tipo de exámenes, cuál es su razón de ser y si su realización implica algún riesgo para su integridad física (consentimiento informado).

6. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE APROBACIÓN
01	Versión Original	15/09/2017	Líder de Calidad