	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03
			VERSIÓN	02
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES		FECHA	21/05/2024
			PÁGINA	1 de 9
ELABORÓ		REVISÓ	APROBÓ	
Líder Gestión De Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	

1. CONTENIDO

1.1 OBJETIVO

Establecer los procedimientos correspondientes para el desarrollo de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas programadas, por cambios de ocupación, post-incapacidad y de egreso, a los trabajadores 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.

1.2 ALCANCE

Aplica a los profesores y administrativos de planta, profesores ocasionales, profesores cátedra, administrativos ATF, de todas las áreas y procesos de la Universidad Francisco de Paula Santander.

1.3 RESPONSABLES

ALTA DIRECCIÓN

- Disponer de los recursos necesarios para la implementación del presente procedimiento, así mismo, deberá evaluar y hacer seguimiento a las recomendaciones para los programas que aplique para la prevención de los peligros emitidos en el diagnóstico de condiciones de salud dado por la IPS contratada.

JEFE DIVISION RECURSOS HUMANOS

- Elaborar los estudios previos para proceso contractual
- Mantener la confidencialidad de la información.
- Informar al trabajador la programación de los exámenes médicos (Ingreso, periódico y/o pos incapacidad y de Egreso), indicando recomendaciones, fecha y lugar a practicarse el examen.
- Coordinar la realización de exámenes médicos con la IPS contratada y con el SGSST.

RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Definir los exámenes clínicos y paraclínicos, de acuerdo con el profesiograma
- Garantizar que cada evaluación médica ocupacional sea realizada por personal idóneo.
- Establecer comunicación con la IPS contratada con relación a los exámenes médicos ocupacionales
- Revisar los exámenes de ingreso con el fin de orientar en la vinculación de acuerdo a las recomendaciones y/o restricciones del caso.
- Realizar el seguimiento a las condiciones de salud de los trabajadores, según los resultados, recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico laboral.

TRABAJADOR

- Asistir puntualmente a los exámenes médicos ocupacionales programados.
- Seguir las indicaciones médicas en caso de existir recomendaciones y/o restricciones para el desempeño de la labor.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
- Procurar el cuidado integral de su salud
- Asistir oportunamente a las citas o controles médicos establecidos en las recomendaciones médicas emitidas por la EPS o la ARL según el caso
- Abstenerse de participar en actividades deportivas y recreativas a nivel intra y extralaboral, en las cuales se incumpla las recomendaciones y/o restricciones médicas.

IPS PROVEEDOR DE SERVICIOS MÉDICOS OCUPACIONALES

- Cumplir lo estipulado en esta guía y en la Orden de Prestación de Servicios.
- Brindar un servicio de calidad y ajustado a los requerimientos de la entidad
- Mantener la confidencialidad de la información resultante de las evaluaciones médicas ocupacionales

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03
			VERSIÓN	02
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES		FECHA	21/05/2024
			PÁGINA	2 de 9
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión De Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

- Mantener en custodia según lo previsto en la ley, las Historias Clínicas garantizando la privacidad de la información contenida en las mismas.
- Entregar copia del informe médico ocupacional de aptitud al trabajador y dar a conocer las recomendaciones y/o restricciones según el caso.
- Entregar a la Universidad un informe sobre el diagnóstico general de salud de los trabajadores que fueron valorados, el cual será revisado para el cumplimiento de las actividades de los programas de vigilancia epidemiológicos. Este diagnóstico de salud debe comprender como mínimo lo siguiente, de acuerdo con la Resolución 2346 de 2007:
 - a. Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupo etarios, composición familiar, estrato socioeconómico)
 - b. Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.
 - c. Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
 - d. Sintomatología reportada por los trabajadores
 - e. Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
 - f. Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.
 - g. Análisis y conclusiones de la evaluación.
 - h. Recomendaciones.

1.4 DEFINICIONES


- **Anamnesis:** Interrogatorio que se realiza a la persona en búsqueda de información acerca de datos generales, antecedentes, información de signos y síntomas, así como su evolución.
- **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.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autoreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015).
- **Contenido mínimo de la historia clínica ocupacional:** La historia clínica ocupacional deberá contener los documentos resultantes de cada una de las evaluaciones médicas realizadas al funcionario durante su vida laboral y deberá estar disponible cada vez que se vaya a practicar una evaluación. También forman parte de la historia clínica ocupacional, las evaluaciones o pruebas complementarias, así como las recomendaciones y/o restricciones pertinentes. (Resolución 2346 de 2007).
- **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 ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012).
- **Evaluación Médico Ocupacional (EMO):** 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. (Resolución 2346 de 2007).
- **EPS:** Entidad promotora de salud
- **Evaluación Médica Ocupacional de Egreso:** Evaluaciones que se realizan 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. (Resolución 2346 de 2007).
- **Evaluación Médica 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. (Resolución 2346 de 2007).
- **Evaluaciones Médicas Ocupacionales Periódicas Programadas:** Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. (Resolución 2346 de 2007).

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03
			VERSIÓN	02
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES		FECHA	21/05/2024
			PÁGINA	3 de 9
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión De Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

- **Evaluaciones Médicas Ocupacionales Por Reintegro Laboral O Post-Incapacidad:** Evaluaciones que se realizan 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. (Resolución 2346 de 2007).
- **Evaluaciones Médicas Ocupacionales Por Cambios De Ocupación:** Evaluaciones médicas que se realizan cada vez que el trabajador cambie de ocupación dentro del profesiograma 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, respondiendo a lo establecido en cada Sistema de Vigilancia Epidemiológica y en el sistema de gestión. Esta evaluación no aplica para cambios de puestos de trabajo. (Resolución 2346 de 2007).
- **Exámenes Paraclínicos:** Exámenes complementarios (exámenes de laboratorios, audiometrías, Visiometría, Espirometría, etc.) al examen médico, tiene como fin esclarecer diagnósticos y seguimiento a patologías.
- **Exposición A Factor De Riesgo:** Se considera exposición a un factor de riesgo, la presencia del mismo en cualquier nivel de intensidad o dosis. (Resolución 2346 de 2007).
- **Historia Clínica Ocupacional:** 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 relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral. (Resolución 2346 de 2007).
- **IPS:** Instituto Prestador de Servicios de Salud
- **Perfil del Cargo:** Conjunto de demandas físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos para que una persona puede realizar unas determinadas funciones o tareas.
- **Profesiograma:** Documento donde se especifican y se acreditan las funciones que tiene un empleado en su puesto de trabajo. Es esencial que sea lo más conciso y detallado posible. Asimismo, en este documento se recogen las aptitudes y capacidades que debe tener la persona para desarrollar ese tipo de tarea
- **Programa de Vigilancia Epidemiológica:** Conjunto de actividades con las que se reúne la información indispensable para conocer el comportamiento de los riesgos profesionales y comunes, que afectan a la población trabajadora. Su fin es intervenir esos riesgos a través de la prevención y control.
- **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. (Resolución 2346 de 2007).
- **Responsable de las Evaluaciones Médicas Ocupacionales:** Las evaluaciones médicas ocupacionales serán realizadas por un médico especialista en medicina del trabajo o Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo o siguiendo los criterios definidos en los programas de Vigilancia Epidemiológica.
- **Resumen de Historia Clínica Ocupacional:** Es el documento que presenta, en forma breve, todos aquellos datos relevantes relacionados con antecedentes, eventos, procedimientos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en especial lo relacionado con su exposición a factores de riesgo, antecedentes de ocurrencia de eventos profesionales, así como de reintegro laboral, que ha presentado una persona en un determinado tiempo y que han sido registrados en la historia clínica ocupacional.
- **Salud Laboral:** Estado de bienestar físico, psíquico y social del trabajador exento de enfermedades o afecciones.
- **SG-SST:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.5 NORMATIVIDAD

- Código sustantivo del trabajo: Artículo 57, numeral 7 y artículo 65 declara la obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos pre-ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores.
- Ley 23 de 1981. "Por la cual se dictan normas en materia de ética médica, establece normas que obligan al manejo cuidadoso de la Historia Clínica".
- Decreto 614 de 1984. "Por el cual se Establece que es obligación de los empleadores organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional".
- Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, artículo 10 numeral 1 "establece la realización de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los trabajadores".

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03
			VERSIÓN	02
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES		FECHA	21/05/2024
			PÁGINA	4 de 9
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión De Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

- Resolución 6398 de 1991, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “Por el cual se establece la obligatoriedad de las valoraciones ocupacionales de ingreso”.
- Resolución 2346 del 11 de Julio de 2007, que “regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”. Esta resolución declara la obligatoriedad de todas las evaluaciones ocupacionales y da los lineamientos para su realización y el reporte de sus resultados.
- Resolución 1918 de 2009, “Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones respecto a las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias”.
- Resolución 4272 de 2021 del Ministerio de trabajo “Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas”
- Decreto No. 723 del 2013 de la Presidencia de la República. Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Resolución 839 del 2017. “Por medio del cual se establece el manejo, custodia, tiempo de retención, conservación y disposición final de los expedientes”.
- Ley 2015 del 2020. “Por medio del cual se crea la historia clínica electrónica interoperable y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 2654 del 2019. “Por la cual se establecen disposiciones para la telesalud y parámetros para la práctica de la telemedicina en el país”.

1.6 PROCESO EXAMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

ITEM	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DOCUMENTO Y/O REGISTRO
1	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: evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas programadas, por cambios de ocupación, post-incapacidad y de egreso.	Alta Dirección	Relación de personal que requieren los exámenes médicos ocupacionales
2	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificar que las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente. • Una vez seleccionado el proveedor se deberá informar al médico que realice las evaluaciones médicas sobre los perfiles del cargo (profesiograma), describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrolla la labor, especificando los factores de riesgo a los que está o estará expuesto el trabajador en razón a su oficio. • Se deberá garantizar la remisión del servidor 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. 	DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	No aplica



Vigilancia Mineducación

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES

CÓDIGO	GI-GH-03
VERSIÓN	02
FECHA	21/05/2024
PÁGINA	5 de 9

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Líder Gestión De Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad

ITEM	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DOCUMENTO Y/O REGISTRO
	<ul style="list-style-type: none"> El médico evaluador deberá entregar al servidor copia de cada una de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas, cuando el mismo las solicite dejando la respectiva constancia de su recibo. 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 servidor pueda desempeñar la labor. 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. 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 servidor ni podrá comunicarse o darses 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. <p>Las excepciones a acceso a esta información de acuerdo con la ley son:</p> <ul style="list-style-type: none"> Por orden de autoridad judicial Mediante autorización escrita del servidor 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 servidor, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del servidor 		
3	<p>CUSTODIA Y ENTREGA DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS OCUPACIONALES</p> <p>Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:</p> <p>a. La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de Salud Laboral (IPS contratada), que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo</p>	IPS CONTRATADA	<p>CERTIFICADO CUSTODIA HISTORIAS CLINICAS (Resolución No. 0312 de 2019)</p>



Vigilada Mineducación

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES

CÓDIGO	GI-GH-03
VERSIÓN	02
FECHA	21/05/2024
PÁGINA	6 de 9

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Líder Gestión De Talento Humano	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad

ITEM	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DOCUMENTO Y/O REGISTRO										
	<p>conforme a la normatividad legal vigente para la historia clínica ocupacional.</p> <p>Los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. En ningún caso, el empleador podrá tener, conservar o anexas copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del servidor.</p> <p>Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al servidor, cuando este lo solicite.</p> <p>b. En caso de muerte del servidor, la copia de la historia clínica ocupacional será entregada únicamente al cónyuge, compañera (o) permanente, hijos y causahabientes, así como a aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.</p> <p>c. En el evento que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la entidad o persona competente que requiera información contenida en ellos podrá solicitar copia de los mismos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.</p> <p>d. El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre entidades, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia.</p>												
4	<p>Periodicidad para la realización de Exámenes Médicos Ocupacionales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Evaluación médica ocupacional</th> <th>Tiempo de ejecución</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Examen médico ocupacional de ingreso</td> <td>Se realiza al servidor antes de integrarlo a sus labores</td> </tr> <tr> <td>Examen médico ocupacional por cambio de ocupación o post-incapacidad</td> <td>Se realiza al servidor cuando cambia de cargo y/o debe reintegrarse después de una incapacidad igual o mayor a 30 días.</td> </tr> <tr> <td>Examen médico ocupacional periódico</td> <td>Se le debe realizar al servidor de planta anualmente</td> </tr> <tr> <td>Examen médico ocupacional Egreso</td> <td>Se realiza al servidor cuando termine su relación laboral con la Universidad</td> </tr> </tbody> </table>	Evaluación médica ocupacional	Tiempo de ejecución	Examen médico ocupacional de ingreso	Se realiza al servidor antes de integrarlo a sus labores	Examen médico ocupacional por cambio de ocupación o post-incapacidad	Se realiza al servidor cuando cambia de cargo y/o debe reintegrarse después de una incapacidad igual o mayor a 30 días.	Examen médico ocupacional periódico	Se le debe realizar al servidor de planta anualmente	Examen médico ocupacional Egreso	Se realiza al servidor cuando termine su relación laboral con la Universidad	<p>Responsable Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo</p>	<p>Profesiograma</p>
Evaluación médica ocupacional	Tiempo de ejecución												
Examen médico ocupacional de ingreso	Se realiza al servidor antes de integrarlo a sus labores												
Examen médico ocupacional por cambio de ocupación o post-incapacidad	Se realiza al servidor cuando cambia de cargo y/o debe reintegrarse después de una incapacidad igual o mayor a 30 días.												
Examen médico ocupacional periódico	Se le debe realizar al servidor de planta anualmente												
Examen médico ocupacional Egreso	Se realiza al servidor cuando termine su relación laboral con la Universidad												
5	<p>PROCEDIMIENTO PARA EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL DE INGRESO</p> <ol style="list-style-type: none"> Recepción de reporte de vinculaciones en la oficina de Recursos Humanos previa autorización de Rectoría Definir jornada de exámenes ocupacionales de ingreso Comunicación al servidor que se va a vincular Recepción de resultados de exámenes ocupacionales de ingreso 	<p>DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>SGSST</p> <p>IPS contratada</p>	<p>Relación Servidores A Contratar</p> <p>Correo Electrónico Institucional</p> <p>Informe condiciones de salud reportado por la IPS contratada</p>										

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03
			VERSIÓN	02
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES		FECHA	21/05/2024
			PÁGINA	7 de 9
ELABORÓ		REVISÓ	APROBÓ	
Líder Gestión De Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	


ITEM	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DOCUMENTO Y/O REGISTRO
	5. Seguimiento diagnósticos condiciones de salud 6. Inclusión de los servidores a los programas de vigilancia epidemiológica 7. Archivar concepto médico ocupacional de ingreso 8. Reserva y custodia toda la documentación referente a la historia médica ocupacional		Historia Clínica Ocupacional
6	PROCEDIMIENTO PARA EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL PERIÓDICO PROGRAMADO, POR CAMBIO DE OCUPACIÓN O POST-INCAPACIDAD 1. Recepción de reporte de novedades (según el requerimiento: pos incapacidad por accidente laboral, enfermedad común o programación examen periódico, por cambio de ocupación) 2. Establecer tipo de evaluación médica ocupacional 3. Definir jornada de exámenes ocupacionales 4. Comunicación vía correo electrónico al servidor de planta (docente y administrativo) 5. Recepción de resultados de exámenes ocupacionales 6. Seguimiento diagnósticos condiciones de salud 7. Inclusión de los servidores a los programas de vigilancia epidemiológica 8. Realizar inspección al puesto de trabajo 9. Archivar concepto médico ocupacional de ingreso. 10. Reserva y custodia toda la documentación referente a la historia médica ocupacional	SGSST IPS contratada	Informe condiciones de salud reportado por la IPS contratada Historia Clínica Ocupacional
7	PROCEDIMIENTO PARA EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL DE EGRESO 1. Recepción reporte de desvinculaciones 2. Definir jornada de exámenes ocupacional de egreso 3. Comunicación al servidor que se va a desvincular 4. Recepción de resultados de exámenes 5. Reserva y custodia toda la documentación referente a la historia médica ocupacional	DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS IPS contratada	Relación servidores a desvincular Correo electrónico institucional Historia Clínica Ocupacional

1.7 PROFESIOGRAMA

La Universidad Francisco de Paula Santander a través de la División de Recursos Humanos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo realizarán el análisis para la 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 de las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias que se le deben realizar al servidor.

Estas evaluaciones se definirán por la labor y el valor será asumido en su totalidad del empleador, previas al ingreso (pre ocupacionales), periódicas y de egreso 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.

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.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03
			VERSIÓN	02
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES		FECHA	21/05/2024
			PÁGINA	8 de 9
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Líder Gestión De Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

1.8 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

TIPO	CODIGO	NOMBRE
INTERNOS	N.A.	Correos electrónicos institucionales
EXTERNOS	N.A.	Código sustantivo del trabajo: Artículo 57, numeral 7 y artículo 65
	N.A.	Ley 23 de 1981 Congreso de la República, Por la cual se dictan normas en materia de ética médica, establece normas que obligan al manejo cuidadoso de la Historia Clínica.
	N.A.	Decreto 614 de 1984 Presidente de la República, Por el cual se Establece que es obligación de los empleadores organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional
	N.A.	Resolución 1016 de 1989 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, artículo 10 numeral 1
	N.A.	Resolución 6398 de 1991 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social "Por el cual se establece la obligatoriedad de las valoraciones ocupacionales de ingreso.
	N.A.	Resolución 2346 del 11 de Julio de 2007, Ministerio de la Protección Social, Por el cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
	N.A.	Resolución 1918 de 2009, Ministerio de la Protección Social, Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones respecto a las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias
	N.A.	Resolución 4272 de 2021, Ministerio de Trabajo, Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas
	N.A.	Decreto No. 723 del 2013 de la Presidencia de la República. Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales
	N.A.	Decreto 1072 de 2015, Ministerio del Trabajo, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
	N.A.	Resolución 839 del 2017, Ministerio de Salud y Protección social, Por medio del cual se establece el manejo, custodia, tiempo de retención, conservación y disposición final de los expedientes.
	N.A.	Ley 2015 del 2020, Congreso de la República, Por medio del cual se crea la historia clínica electrónica interoperable y se dictan otras disposiciones

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GI-GH-03
			VERSIÓN	02
	EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES		FECHA	21/05/2024
			PÁGINA	9 de 9
ELABORÓ		REVISÓ	APROBÓ	
Líder Gestión De Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	

2. CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLES
01	Creación de Documento. Versión Original integrada al GH – UFPS.	15/09/2017	Líder de Calidad
02	Actualización de Documento. Se actualiza el formato para dejarlo acorde a las condiciones actuales de trabajo.	21/05/2024	<p>Elaborado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • María Isabel Gamboa Jaimes (Jefe División Recursos Humanos / Líder Gestión Talento Humano) • Carmen Sepúlveda (Coordinadora SGSST) • Mónica Bautista Santos (Profesional apoyo planeación - calidad) • Nathaly Angarita Zerpa (Estudiante UFPS – Facultad Ingeniería Industrial) <p>Aprobado por: Henry Orlando Luna Pereira (Jefe de Oficina Planeación y Líder de Calidad)</p>