

**GUIA DE EXÁMENES OCUPACIONALES PARA GERENTES DE  
TALENTO HUMANO**

Ana Milena Rojas, Andrea Peña Rivera y Carolina Serrato.

Enero 2020.

Universidad Sergio Arboleda.

Gerencia del Talento Humano - Escuela de Postgrados.

Ensayo de Grado.

## **Resumen**

Este trabajo ha sido realizado con el fin de brindar una guía documental a las empresas en el área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo, para dar una orientación correcta a la aplicación de exámenes médicos ocupacionales cumpliendo con los requisitos legales, para poder enfocar a cada trabajador según su ocupación y riesgos. Esta información es vital para el desarrollo de los diferentes programas de gestión para la prevención y control de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

## **Abstract**

This work has been carried out in order to provide a documentary guide to companies in the area of human talent and occupational health and safety, to give a correct orientation to the application of occupational medical exams complying with legal requirements, in order to focus on each worker according to their occupation and risks. This information is vital for the development of the different management programs for the prevention and control of work-related diseases.

## Tabla de Contenidos

iv

Introducción .....	1
2 Descripción del problema .....	3
2.1 Formulación del problema .....	5
3 Justificación .....	5
4 Objetivos .....	7
4.1 General .....	7
4.2 Específicos .....	7
5 Marco referencial .....	7
5.1 Definiciones (Tomadas de la Resolución 2346 de 2007) .....	7
5.2 Normatividad aplicable .....	12
5.3 Trabajo en alturas .....	14
5.3.1 Exámenes médicos asociados a trabajo en alturas .....	14
6 Diseño Metodológico .....	15
7 Resultados y discusión .....	16
7.1 Matriz legal .....	17
7.2 Buenas prácticas y Obligaciones Legales. ....	23
7.2.1 Profesiograma. ....	23
7.2.2 Contenido del Profesiograma. ....	25
7.2.3 Ejemplo formato profesiograma. ....	26
7.3 Ejemplo formato encuesta .....	27
8 Procedimiento de exámenes médicos ocupacionales .....	29
Lista de referencias .....	42

## **Introducción**

Requerimientos normativos e intereses de empleadores, contratantes, entidades de seguridad social y autoridades entre otros, hacen que en Colombia y en diversos países del mundo, sea necesaria la práctica de exámenes médicos ocupacionales, que tienen como propósito el cumplimiento de la legislación colombiana y también poder evaluar la capacidad laboral de acuerdo a las aptitudes fisiológicas, diagnosticar y tratar precozmente las alteraciones de la salud derivadas de las condiciones del trabajo. Estudios y argumentos en contra de la forma como convencionalmente se viene realizando esta práctica se encuentran de manera variada en la literatura científica:

Según lo mencionado en su tesis doctoral “vigilancia de la salud de los trabajadores en el contexto de la prevención de riesgos laborales. Calidad y utilidad preventiva de los exámenes de salud de Mari Cruz Rodríguez Jareño”<sup>1</sup> a veces las ineficacias en el manejo genuino de estos resultados generan que las empresas no realicen un buen manejo en los programas de vigilancia porque no saben cómo enfocarlos a la necesidad de cada trabajador, además es importante tener en cuenta cuatro pilares importantes que son necesidad, pertinencia, validez científica y eficacia para poder realizar una medida concreta. Una realidad en las empresas es ver las decisiones poco asertivas a realizar cierto tipo de exámenes porque se salen del contexto que realmente se necesita según el cargo o los riesgos que se tienen y esto nos permite priorizar en materia de prevención.

---

<sup>1</sup>Según el artículo de Mari Cruz Rodríguez Jareño (vigilancia de la salud de los trabajadores en el contexto de la prevención de riesgos laborales)

En Colombia omitir la realización de los exámenes médicos ocupacionales acarrea multas por el ministerio de trabajo otra parte, puede configurar un riesgo alto de obtener un fallo desfavorable si el empleador llegase a enfrentar una reclamación por culpa patronal ante cualquier eventual desarrollo de una patología laboral que se hubiese podido detectar, prevenir y/o tratar a tiempo la empresas destinan muchos recursos, pero que esto no se refleja en resultados asociados a la prevención de enfermedades y accidentes, ni a la mejora del estado de salud de la población trabajadora, y lo que se busca con el trabajo es identificar las mejores prácticas y proponerlas para que puedan ser adoptadas por empresarios y contratantes en el país.

## **2 Descripción del problema**

Los exámenes pre-ocupacionales o de ingreso, permiten a las empresas a evaluar las condiciones físicas y mentales de los postulantes a un cargo. Estos deben identificar a los postulantes que pueden ocasionar problemas operacionales por generar absentismos de origen médico, aunque debido a que existen pocos estudios prospectivos que ocasionan factores de riesgo con el desarrollo del mismo, se genera una dificultad para el médico evaluador pronosticar el absentismo del trabajador.

El resultado de la evaluación médica pre-ocupacional es informado en el concepto ocupacional que contiene las recomendaciones para el desempeño del cargo.

Una ventaja del examen pre-ocupacional es que puede aportar información sobre la necesidad de la salud del colaborador, mejorando la relación del trabajador-empresa, también se podría considerar el establecer un registro médico para los futuros aspectos médicos legales.

Este proceso requiere de un conocimiento fundamental y el personal de Recursos Humanos desconoce en gran parte la normatividad vigente que existe en materia de exámenes ocupacionales, lo que hace que en ocasiones incurran con el cumplimiento del marco legal. El médico ocupacional representado por las IPS es por lo tanto el gran apoyo para las empresas puesto que es quién debe conocer a profundidad la normatividad vigente y es quién emite los conceptos de los futuros colaboradores de la empresa.

Una de las falencias de llevar a cabo procesos de selección poco satisfactorios, se debe a la falta de comunicación entre el personal de Salud Ocupacional, las empresas contratadas para realizar los exámenes ocupacionales y Recursos Humanos, lo que afecta la producción de la organización, se genera rotación de personal, incremento de costos para la empresa y generando mal clima laboral entre otros.

Con la demora que se presenta en el departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para avalar los resultados de los exámenes ocupacionales, el personal ingresa en más tiempo de lo esperado. También se presentan casos en los que se ingresa al personal que no es apto para ocupar un cargo llevando a la empresa a enfrentar problemas con algunos trabajadores que se tienen que resolver en un juzgado laboral; se anulan procesos con candidatos que son aptos para el cargo con algunas restricciones que se pueden manejar, pero por la falta de comunicación y desconocimiento del personal de Recursos Humanos, se detienen los procesos de selección y se empieza de nuevo con otros candidatos por lo que se generan gran descontento con el departamento de producción y selección. La deficiencia en los exámenes médicos se ve reflejada en las reubicaciones, ausentismo, enfermedades laborales, demandas, patologías de la esfera mental y pérdidas económicas.

## 2.1 Formulación del problema

Frente a estos antecedentes surge la siguiente pregunta: ¿De qué manera se puede ayudar al departamento de Recursos Humanos y Seguridad y Salud en el Trabajo para que, cumplimiento con la normatividad, tengan procesos más efectivos y la empresa no se vea involucrada en conflictos laborales con un trabajador?

## **3 Justificación**

Los trabajadores del departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Recursos Humanos y los médicos laborales en las empresas contratadas para realizar los exámenes preocupaciones IPS, deben mantener en comunicación activa y deben contar con el conocimiento global de la legislación vigente en cuanto a los exámenes ocupacionales, que garantice procesos de vinculación más rápidos, con personal idóneo para ocupar los cargos vacantes, y evitar requerimientos legales que puedan llegar a la empresa, así mismo evitar que a consecuencia de ello se afecte su imagen frente a los clientes, proveedores y trabajadores, así como incurrir en gastos no planeados, incremento en la rotación de personal, mal clima laboral al interior de la empresa y mayor incidencia de enfermedades laborales. Igualmente, los exámenes periódicos contribuyen a la identificación de condiciones de salud y a la prevención de enfermedades comunes y laborales, y los exámenes de retiro reflejan el posible impacto de la exposición n al riesgo laboral, contribuyen en una herramienta fundamental para la defensa jurídica de la compañía.

Por lo anterior, consideramos necesario crear una guía, que compile los requisitos legales y oriente al Gerente de Recursos Humanos, y a los miembros de los equipos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la correcta aplicación de la norma, y en prácticas que favorezcan el adecuado proceso de vinculación desde la perspectiva de salud y de la verificación de las condiciones acorde con las necesidades del cargo y la exposición a riesgos laborales.

Buscamos entonces, plasmar en este documento una guía para quienes están relacionados con estos procesos, de tal manera que a través de preguntas que se formulan a diario en la práctica, encuentren respuestas fundamentadas en la normatividad y la jurisprudencia vigente y también que encuentren una guía sobre herramientas que contribuyen a mejorar el entendimiento y conocimiento de los requisitos, riesgos, y actividades estándares en el proceso de los exámenes médicos ocupacionales.

## **4 Objetivos**

### 4.1 General

Identificar y describir los aspectos legales que sustentan la práctica de los exámenes médicos ocupacionales, y proponer a empresarios y contratantes la adopción de algunas prácticas que han demostrado un impacto positivo en Colombia en la realización de los mismos.

### 4.2 Específicos

Elaborar una guía de requerimientos legales y de otra índole que oriente al Gerente de Recursos Humanos, y a los miembros de los equipos de seguridad y salud en el trabajo en la correcta aplicación de la norma para el cumplimiento de la práctica de los exámenes médicos ocupacionales.

## **5 Marco referencial**

### 5.1 Definiciones (Tomadas de la Resolución 2346 de 2007)

**Anamnesis:** Interrogatorio que se realiza a la persona en búsqueda de información acerca de datos generales, antecedentes, identificación de sistemas y signos, así como su evolución.

**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 el diagnóstico y las recomendaciones.

**Exposición a un factor de riesgo:** Se considera exposición a un factor de riesgo, la presencia del mismo en cualquier nivel de intensidad o dosis.

**Índice biológico de exposición (BEI):** Es un valor límite de exposición biológica, es decir, un indicador de riesgo de encontrar efectos adversos en una persona ante determinado agente.

**Número de identificación CAS:** Corresponde al número de identificación de una sustancia química, asignado por Chemical Abstrac Service.

**Órgano blanco:** Órgano al cual tiene afinidad un determinado elemento o sustancia y que es susceptible de daño o afección.

**Cancerígeno:** Efecto producido por algún tipo de agente, que induce o produce cáncer en la persona.

**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.

**Examen médico de ingreso:** Es aquel que se realiza para determinar las condiciones de salud 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 el perfil del cargo.

**Examen médico periódico:** Es el que se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales o permanentes 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.

**Examen post incapacidad:** El que se efectúa al final de un periodo de incapacidad laboral con el propósito de evaluar su condición de salud actual, si el trabajador puede regresar a las labores habituales que estaba ejecutando o si tiene restricciones para el ejercicio de éstas.

**Examen por reubicación laboral o cambio de ocupación:** Es la evaluación médica que se realiza 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 se detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.

**Examen médico de Retiro:** Evaluación médica ejecutada cuando se termina la relación laboral, con el objeto de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

**Paraclínicos:** Exámenes complementarios (exámenes de laboratorios, audiometrías, espirometrías, etc.) al examen médico, tiene como fin esclarecer diagnósticos, seguimiento a patologías.

**Profesiograma:** Matriz de exámenes a realizarse de acuerdo con el perfil del cargo, la exposición a factores de riesgo.

**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.

**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.

**Aptitud médica:** Conclusión a la que llega el médico que practica evaluaciones médicas ocupacionales cotejando el perfil del cargo a desempeñar con las condiciones físicas y mentales de un trabajador. Puede resultar en Apto, no apto ó apto con limitaciones o restricciones para el desarrollo del cargo y tareas requeridas.

**Perfil del cargo:** Corresponde a los requerimientos básicos que debe cumplir una persona para aspirar a ejercer y a desarrollar a cabalidad las tareas y actividades que demanda determinado cargo. Comprenden competencias físicas, mentales, comportamentales, actitudinales y de formación.

**EPS:** Entidad Promotora de Salud.

**ARL:** Administradora de Riesgos Laborales

## 5.2 Normatividad aplicable

**Resolución 4050 de 1994:** Según Art. 2 No se podrá ordena la práctica de prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación a una trabajadora.

**Resolución 1995 de 1999:** Por la cual se establecen normas para el manejo de la historia clínica.

**Resolución 2346 de 2007:** Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

**Resolución 1918 de 2009:** Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales." Se consagra la posibilidad de que los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa realicen las evaluaciones médicas ocupacionales de la población trabajadora a su cargo, se establece que a cargo de los mismos y del prestador de servicios de salud, estará la custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y la historia clínica ocupacional; y se establecen otras reglas relativas a la reserva de estos documentos.

**Resolución 1409 de 2012:** Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

**Resolución 2674 de 2013:** Por la cual se establecen los requisitos sanitarios que deben cumplir las personas naturales y/o jurídicas que ejercen actividades de fabricación, procesamiento, preparación, envase, almacenamiento, transporte, distribución y manipulación de alimentos y materias primas de alimentos.

**Decreto 723 de 2013:** 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.

**Decreto 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

**Decreto 472 de 2015:** Por medio de la presente norma, el Ministerio del Trabajo reglamenta los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

### 5.3 Trabajo en alturas

El trabajo en alturas es una de las actividades que presenta altos índices de accidentalidad, el riesgo de caídas a distinto nivel se puede dar por diferentes motivos, principalmente por deficiencia en los sistemas de seguridad. Para efectos de la norma vigente

(Resolución 1409 de 2012) se entiende por trabajo en alturas, toda labor o desplazamiento que se realice a 1,5 metros o más sobre un nivel inferior.

El Ministerio de la Protección Social ha diseñado y divulgado normatividad de carácter legal que contempla aspectos relacionados con las competencias para desarrollar trabajos en alturas, requerimientos necesarios para garantizar la capacitación y el entrenamiento de trabajos expuestos, la vigilancia de la salud y las restricciones que desde el punto de vista médico se deben considerar para emitir el concepto de actitud psicofísico.

#### 5.3.1 Exámenes médicos asociados a trabajo en alturas

De acuerdo con las recomendaciones de la guía de trabajo en alturas de la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo, para los expuestos a estos riesgos deben realizarse los siguientes exámenes.

- ✓ Prueba Romber Simple Dix Hallphike (PRSDH)
- ✓ Babinski-Weil, Unterberger y prueba de equilibrio.
- ✓ Perfil Lipídico (Colesterol total, HDL, LDL, y triglicéridos)
- ✓ Glicemia

- ✓ Cuadro Hemático
- ✓ Optometría/Visiometría
- ✓ Audiometría
- ✓ Electrocardiograma

Según el artículo guía para la evaluación médica para el trabajo en alturas de la sociedad colombiana de medicina del trabajo “La organización debe velar por que antes de iniciar una tarea en alturas, se tenga una comunicación con el trabajador en cuanto a su estado de ánimo y de salud para que según su condición del momento suba o no a realizar la tarea”

2

## **6 Diseño Metodológico**

El presente trabajo se realizó a través de un proceso de revisión bibliográfica que incluyó fuentes académicas, bases de datos jurídicas, páginas web de entidades gubernamentales y no gubernamentales.

El proceso se llevó a cabo acorde con el ciclo de vida natural del proceso de exámenes médicos para el análisis normativo. Para los otros entregables se hizo la búsqueda y se realizó el procedimiento para la construcción del profesiograma, al igual que para el procedimiento de exámenes médicos.

---

<sup>2</sup> Tomado del artículo de la (guía para la evaluación médica para trabajo en alturas de la sociedad colombiana de medicina del trabajo año 2010)

Para el caso de la encuesta de condiciones de salud, solamente se hace referencia a un documento publicado por la Sociedad Colombiana de medicina del trabajo, que, como referente Nacional, representa una guía estudiada y revisada por expertos, por lo que no consideramos ajustes o modificación alguna.

## **7 Resultados y discusión**

Después de haber realizado toda la investigación en el tema de legislación colombiana y los procesos que se llevan a cabo en diferentes empresas en el contexto de exámenes médicos ocupacionales se propone la entrega de una guía amigable para las áreas de recursos humano y seguridad y salud en el trabajo y con ello poder brindar una herramienta unificada para una verificación más asertiva en el tema de exámenes médicos ocupacionales.

## 7.1 Matriz legal

ITEM A DESARROLLAR	PREGUNTAS FRECUENTES	RESPUESTA	NORMA
DEBERES DEL EMPLEADOR:	Cuales son los exámenes que obligatoriamente debe realizar el empleador en Colombia.	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 2346 de 2007, y según lo definido en esta, las evaluaciones que debe realizar el empleador público y privado de manera obligatoria son: <b>Evaluación médica preocupacional o de preingreso (examen de ingreso):</b> aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social antes de su contratación. <b>Evaluaciones médicas periódicas programadas (examen periódico):</b> Se realizan con el objetivo de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar de forma precoz alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. <b>Evaluaciones médicas ocupacionales de Egreso (examen de egreso):</b> Aquella que se debe realizar al trabajador cuando finaliza la relación laboral. <b>Evaluaciones médicas por cambios de ocupación: Examen que debe hacerse cuando implique para el trabajador cambio de ambiente laboral, funciones o exposición a nuevos factores de riesgo.</b>	Decreto 2346/2017 capítulo 2
	Que es un examen de ingreso?	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 2346 de 2007, y según lo definido en esta, el examen de ingreso es "aquel que se realiza para determinar las condiciones de salud 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 el perfil del cargo".	Decreto 2346/2017 ART 2.
EXAMEN DE INGRESO	Cuales son los objetivos de un examen de ingreso?	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 2346 de 2007, y según lo definido en esta, los objetivos son varios: * 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 * Identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.	Decreto 2346/2017 art 4
EXAMEN DE INGRESO	Con relación a los exámenes de ingreso, cuales son las obligaciones del empleador en relación al suministro de información a la IPS que los realiza	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 2346 de 2007, y según lo definido en esta, el empleador "Tiene la obligación de informarle al medico laboral que realice la evaluación, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que desarrollará su labor". En Colombia, algunas empresas construyen y envían el que se conoce como profesiograma, que si bien no está reglamentado como tal de esa esa forma, se consituye en una herramienta valiosa para para administración de la información relacionada con el perfil del cargo, los riesgos y los exámenes médicos y complementarios que deben hacerse.	Decreto 2346/2017 art 4
EXAMEN DE INGRESO	Que verificación debe hacer el empleador para la práctica de los exámenes ocupacionales	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 1918 de 2009, y según lo definido en esta, el empleador tiene la responsabilidad de "contratar y velar porque las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en salud ocupacional, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en la presente resolución". Cuando no hay médicos con licencia en Salud Ocupacional en la zona, se aceptarán evaluaciones realizadas por médicos que tengan como mínimo dos años de experiencia en salud ocupacional y que estén previamente inscritos como tales en las secretarías de salud, y las mismas certifiquen la situación. De acuerdo con la norma aplica para los departamentos de Amazonas, Chocó, San Andrés, Putumayo, Vaupes y Vichada.	Resolución 1918/10 art. 1
EXAMEN DE INGRESO	Que requisitos debe tener un médico y una IPS que prestan servicios de salud ocupacional.	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 4502 de 2012, y según lo definido en esta, las IPS (personas jurídicas) y los médicos (personas naturales) deben presentar documentación ante las secretarías de salud y cumplir los requisitos por estas exigidas para obtener la licencia de salud ocupacional. Es ideal que se verifique al momento de contratar los servicios lo siguiente:  * Que tanto la IPS como los médicos que realizan los exámenes tengan Licencia de Salud Ocupacional Vigente.  * Solicitar la relacion de los equipos e instalaciones destinadas a garantizar la prestación de servicios.  * Verificar que los equipos destinados deben estar calibrados de acuerdo a las recomendaciones de los fabricantes.  * El certificado de existencia y/o representación legal de la persona jurídica.	Resolución 4502/2012 parte b

<b>EXAMEN DE INGRESO</b>	A quien le corresponde pagar los exámenes ocupacionales de ingreso los trabajadores dependientes e independientes	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 1918 de 2009, y según lo definido en esta, "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 podrán ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador". Para el caso de los trabajadores independientes, obligatorios y voluntarios, y según lo definido en el decreto 723 de 2013, el costo de los exámenes de ingreso de los trabajadores independientes será asumido por el contratista", es decir el trabajador.	<b>Resolución 1918/09 art 1</b> <b>Decreto 723 de 2019 art 18</b>
<b>EXAMEN DE INGRESO</b>	Cual es la vigencia de un examen de ingreso	El examen de ingreso no tiene una vigencia específica, pues cambios en las circunstancias del estado de salud pueden darse en cualquier momento y es obligación del empleador practicarlos siempre que se realice una nueva contratación. Para el caso de los trabajadores independientes y de acuerdo a lo determinado en el decreto 723 de 2013 (compilado en el decreto 1072 de 2015), "este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos"	<b>Decreto 723 de 2013, artículo 18 del</b>
<b>EXAMEN DE INGRESO</b>	Que tipo de examen deben hacerse los trabajadores independientes y cual es la vigencia de este.	De acuerdo a lo estipulado en el decreto 1072 de 2015, y según lo definido en este, "A partir del 15 de abril de 2013, las personas que tengan contrato formal de prestación de servicios en ejecución, tendrán un plazo de seis (6) meses para practicarse un examen preocupacional y allegar el certificado respectivo al contratante. El costo de los exámenes preocupacionales será asumido por el contratista."	<b>Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.2.2.18</b>
<b>EXAMEN DE INGRESO</b>	Esta permitida la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora?	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 4050 de 2007 " No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el artículo 1º del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5º del artículo 2º del Decreto 1835 de 1.994." En conclusión, la prueba de embarazo está prohibida, salvo para las cuatro actividades económicas descritas en los decretos mencionados, y para realizar trabajo en alturas.	<b>Resolución 4050 de 1994: Artículo 2º</b>
<b>EXAMEN DE INGRESO</b>	Esta permitida la prueba de VIH como requisito obligatorio para acceso o permanencia a actividades laborales ?	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 4502 de 2012, y según lo definido en esta, está prohibida la realización de la prueba de VIH:  "Prohibición para Realizar Pruebas. La exigencia de pruebas de laboratorio para determinar la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) queda prohibida como requisito obligatorio para: a. Admisión o permanencia en centros educativos, deportivos, sociales o de rehabilitación. b. Acceso a cualquier actividad laboral o permanencia en la misma. c. Ingresar o residenciarse en el país. d. Acceder a servicios de salud. e. Ingresar, permanecer o realizar cualquier tipo de actividad cultural, social, política, económica o religiosa.	<b>Decreto 1543/1997</b>
<b>EXAMEN DE INGRESO</b>	Cual debe ser el contenido de una evaluación medica ocupacional	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 2346 de 2007, y según lo definido en esta, la evaluación médica ocupacional debe contener:  * La firma del médico evaluador y del trabajador. * La fecha, ciudad departamento donde se realiza el examen. * La identificación de la persona que realiza el examen. * Los datos de identificación del empleador. * El nombre de la actividad económica del empleador * El nombre de la EPS, ARL, AFP * Los datos de identificación y sociodemográficos del trabajador. * Los datos de diligenciamiento de la anamnesis. * El tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo. * El listado de factores de riesgo a los que esta expuesto. * Datos resultantes del examen físico. * La impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado.	<b>Decreto 2346/2017 art. 8</b>

<b>EXAMEN DE INGRESO</b>	Que son los exámenes complementarios?	Son exámenes que se hacen adicionales a la evaluación médica ocupacional, y que amplían, profundizan o complementan el diagnóstico realizado. Como ejemplos de esto están las audiometrías, las espirometrías, visiómetrias, exámenes de sangre, valoraciones por otros profesionales de la salud (fisioterapia, psicología) entre otros.	<b>Resolución 2346/2007 artículo 10</b>
<b>EXAMEN DE INGRESO</b>	Que requisito debe cumplirse para que al trabajador le sean realizadas pruebas complementarias:	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 2346 de 2007, y según lo definido en esta, para realizar las pruebas o valoraciones complementarias se necesita el consentimiento informado por parte del trabajador.	<b>Resolución 2346/2007 art. 10 párrafo</b>
<b>EXAMEN DE INGRESO</b>	Quien define que exámenes complementarios deben hacerse?	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 2346 de 2007, y según lo definido en esta, se realizarán los exámenes y pruebas "de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso." complementarios son necesarios	<b>Resolución 2346/2007 art. 10</b>
<b>EXAMEN DE INGRESO</b>	Un trabajador puede omitir información acerca de su estado de salud en el examen de ingreso?	De acuerdo a lo establecido en la sentencia T 340 DE 2017, no representa una falta omitir información de su estado de salud en un examen de ingreso, siempre y cuando la información omitida no sea incompatible con el cargo que se va a desempeñar: "(i) La solicitud de información sobre ciertas enfermedades o condiciones de discapacidad, constituye una práctica ilegítima que vulnera, entre otros, los derechos a la no discriminación y a la intimidad. (ii) No constituye justa causa de despido el no haber suministrado información al empleador sobre la presencia de enfermedades y condiciones de discapacidad. El despido solo será justificado si se ha demostrado que la enfermedad y/o condición de discapacidad sobre la cual se ocultó información resulta incompatible con el cargo que se va a desempeñar. (iii) En la medida en que el reconocimiento de una pensión de invalidez supone la presencia de una situación de discapacidad, el aspirante tampoco está obligado a informar sobre dicha situación al empleador. (iv) La carga de determinar si el empleo resulta incompatible con la enfermedad o condición de discapacidad que se presenta, no puede recaer en el trabajador. Por esa razón, resulta fundamental que en aquellos casos en los cuales la empresa considera que la presencia de alguna enfermedad y/o situación de discapacidad es incompatible con el cargo que se pretende desempeñar, debe fundamentar y consignar por escrito este hecho, y comunicárselo en igual forma a los aspirantes, quienes, en tales condiciones, inmediatamente tienen la obligación de manifestar si se encuentran o no en la circunstancia descrita. "	<b>Sentencias Corte Constitucional T-340/2017 Sentencia T-1219/2005</b>
<b>EXAMEN DE INGRESO</b>	Que preguntas pueden hacerse al trabajador en un examen de ingreso?	De acuerdo a lo establecido en la sentencia T-1219 de 2005, las preguntas y la información que el trabajador está obligado a dar, se relaciona con condiciones de salud que no constituyan discriminación, es decir que la información relevante es aquella en caso dado, puede resultar incompatible e insuperable en el cargo que va a desempeñar: "26. Como se vio anteriormente, no constituye justa causa de despido el no haber suministrado información veraz sobre su estado de salud cuando la información que se solicita es sobre una dolencia que constituye una barrera discriminatoria de entrada al mercado de trabajo. En otras palabras, el despido solo será justificado si se ha demostrado que la dolencia sobre la cual se ocultó información resulta incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. En efecto, con el fin de evitar actuaciones discriminatorias, es necesario señalar que el trabajador sólo está en la obligación de informar al empleador sobre su dolencia, en el momento en que advierta o le sea puesto de presente, por escrito, que esta dolencia puede resultar claramente incompatible e insuperable con el cargo que viene desempeñando o que va a desempeñar.	<b>Sentencia Corte Constitucional T-1219/2005</b>
<b>EXAMEN DE INGRESO</b>	Se viola el derecho a la intimidad cuando al trabajador en un examen de ingreso se le preguntan aspectos de su estado de salud que no tienen relación con el trabajo?	De acuerdo a lo establecido en las sentencias T 340 de 2017 y T1219 de 2005, establece que con relación al derecho a la intimidad y a la obligación de brindar información sobre condiciones físicas del aspirante o trabajador, deben ser consistentes con las necesidades de profesión u oficio que habrá de desempeñar el trabajador: "i) La solicitud de información sobre ciertas enfermedades o condiciones de discapacidad, constituye una práctica ilegítima que vulnera, entre otros, los derechos a la no discriminación y a la intimidad. (ii) No constituye justa causa de despido el no haber suministrado información al empleador sobre la presencia de enfermedades y condiciones de discapacidad."	<b>Sentencias Corte Constitucional T-340/2017 Sentencia T-1219/2005</b>

EXAMEN DE INGRESO	Cual es el resultado de un examen de ingreso que puede ser conocido por el empleador?	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 2346 de 2007, y según lo definido en esta, el empleador solamente puede conocer las restricciones y recomendaciones que se requieren adaptar para que el trabajador pueda desempeñar su labor:  "PARÁGRAFO. 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."	Resolución 2346 de 2007 art 4
EXAMEN DE INGRESO	Puede el empleador conocer los diagnósticos e información clínica del aspirante examinado?	No no puede. En ninguna circunstancia. De acuerdo a lo estipulado en la resolución 2346 de 2007, "En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional."	Resolución 2346 de 2007 art 16
EXAMEN DE INGRESO	Que información tiene derecho a conocer el trabajador como resultado del examen de ingreso?	El trabajador tiene derecho a recibir orientación por parte del médico examinador, y además debe entregársele "copia de cada una de las evaluaciones medicas ocupacionales practicadas, dejando la respectiva constancia de su recibo", de acuerdo a lo establecido en la resolución 2346 de 2007.	Resolución 2346 de 2007 art 9 parágrafo
EXAMEN DE INGRESO	Si como resultado del examen es requerido adaptar condiciones de trabajo o del ambiente laboral y el trabajador es contratado, esta el empleador obligado a hacerlo?	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 2346 de 2007, y según lo definido en esta, si esta obligado: "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 preocupacional".	Resolución 2346 de 2007 art 4
EXAMEN DE INGRESO	Cuales son los exámenes y pruebas complementarias requeridas para un conductor que va a ser contratado?	Los exámenes y criterios que debe tener una persona para obtener la licencia de tránsito, están estipuladas en las normas que el ministerio de transporte ha expedido para tal fin. En teoría, una persona que presente su licencia de conducción ha cumplido con todos los requisitos psicofísicos para su otorgamiento, en los plazos y durante la vigencia que determina la norma. Sin embargo, dada la amplia vigencia de los exámenes que soportaron el otorgamiento de la licencia de conducción, y la obligación que tienen las empresas que tienen de evaluar las condiciones psicofísicas para los cargos acorde con las necesidades y la exposición a riesgo, se recomienda que se incluyan pruebas complementarias para ese rol en el profesigramas. La resolución 1565 de 2014 refiere además que como parte del plan Estratégico de Seguridad Vial, (para quienes están obligarlo a tenerlo) debe realizar los siguientes exámenes:  * Exámenes Médicos de acuerdo con lo establecido en la ley. * Exámenes Psicosenométricos de acuerdo con lo establecido en la ley. - Visiometría. - Audiometría. - Exámenes de coordinación motriz. - Examen de psicología.  De acuerdo con lo anterior, es recomendable realizar entonces audiometría, visiometría, el examen médico, prueba psicosenométrica que incluye pruebas de coordinación. Estos exámenes son recomendables tanto al ingreso como periódicamente en los conductores.	Resolución 1565 de 2014
EXAMEN DE INGRESO	Cuales son los exámenes y pruebas complementarias para un trabajador que va a desempeñarse en alturas?	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 1409 de 2012, que reglamenta el trabajo en alturas en Colombia, la obligación del empleador está descrita así: CAPÍTULO II. OBLIGACIONES Y REQUERIMIENTOS. ARTÍCULO 3o. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Todo empleador que tenga trabajadores que realicen tareas de trabajo en alturas con riesgo de caídas como mínimo debe: 1. Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales conforme a lo establecido en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009 expedidas por el Ministerio de la Protección Social o las normas que las modifiquen, sustituyan o adicione." Como puede observarse no se especifican pruebas desde el origen de la norma. Para este numeral, vale la pena tener en cuenta lo recomendado por la sociedad Colombiana de Medicina del trabajo en la Guía publicada para tal fin. Esta recomienda que se realicen adicionalmente al examen médico: *Encuesta de estado de salud. *Análisis de glicemia , colesterol y triglicéridos en sangre. *Índice de masa muscular *Test de fobia en alturas *Examen con Enfasis Osteomuscular. *Audiometría. *Optometría.  Para mayores de 40 años se propone un electrocardiograma	Resolución 1409/2012 Guía de exámenes para trabajo en alturas, Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo.

<b>EXAMEN PERIODICO</b>	Que es un examen periódico?	De acuerdo a lo estipulado en la resolución 2346 de 2007, y según lo definido en esta, la evaluaciones médicas periódicas programadas (examen periódico) son las que se realizan con el objetivo de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar de forma precoz alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo.	<b>Resolución 2346/2007 art. 5 A</b>
<b>EXAMEN PERIODICO</b>	Cada cuanto debe hacerse un examen periódico?	La normatividad (exceptuando la de alturas) no determina con que periodicidad deben hacerse los exámenes ocupacionales. De acuerdo a lo establecido en la resolución 2346 de 2007, Estas deben realizarse "de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso. de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición. Estos deben ser definidos en el sistema de gestión".	<b>Resolución 2346/2007 art. 5 A</b>
<b>EXAMEN PERIODICO</b>	Que son los exámenes por cambio de ocupación?	De acuerdo a lo establecido en la resolución 2346 de 2007, las evaluaciones médicas por cambios de ocupación son aquellos que deben hacerse cuando se de una actividad que implique para el trabajador cambio de ambiente laboral, funciones o exposición a nuevos factores de riesgo.	<b>Resolución 2346/2007 art. 5b</b>
<b>EXAMEN PERIODICO</b>	Cuando deben hacerse los exámenes por cambio de ocupación?	Cuando haya un cambio cualquiera como de sede, ascenso, traslado, o asignación de un nuevo rol y cualquiera de estos impliquen un cambio en el ambiente laboral, tareas o exposiciones de riesgo.	<b>Resolución 2346/2007 art. 5b</b>
<b>EXAMEN PERIODICO</b>	Está definido cada cuanto deben hacerse los exámenes periódicos?	No. De acuerdo a lo estipulado en la resolución 2346 de 2007, y según lo definido en esta, los exámenes periódicos "deben ser realizados de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso."	<b>Resolución 2346/2007 art 5</b>
<b>EXAMEN DE EGRESO</b>	Que es un examen de egreso?	De acuerdo a lo establecido en el decreto 2346 de 2007, las evaluaciones médicas ocupacionales de egreso (examen de egreso) son aquellas que se deben realizar al trabajador cuando finaliza la relación laboral.	<b>Resolución 2346/2007 art.6</b>
<b>EXAMEN DE EGRESO</b>	Cual es el objetivo de un examen de egreso?	Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.	<b>Resolución 2346/2007 art.6</b>
<b>EXAMEN DE EGRESO</b>	Cual es la obligación del empleador con relación al examen de egreso?	La obligación del empleador es informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.	<b>Resolución 2346/2007 art.6</b>
<b>EXAMEN DE EGRESO</b>	Cuanto tiempo tiene el trabajador para realizarse el examen de egreso?	Acorde a lo definido en el Código sustantivo de trabajo, el plazo para realizar este examen es de 5 días a partir del retiro: "Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente".	<b>Código Sustantivo del Trabajo Numeral 7 del artículo 57</b>
<b>TODOS LOS EXAMENES</b>	Si como resultado de cualquiera de los exámenes practicados se encuentran enfermedades de posible origen profesional, cual es la obligación del empleador?	De acuerdo a la Resolución 2346 de 2007, "el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen"	<b>Resolución 2346/2007 art. 6 párrafo</b>
<b>HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL</b>	Que es la historia clinica ocupacional	De acuerdo a la resolución 2346 de 2007, "La historia clínica ocupacional es 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, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional. La Historia Ocupacional es una parte de la Historia Clínica del paciente que documenta las condiciones de salubridad de los puestos de trabajo desempeñados por él y relaciona la existencia de riesgos ocasionados o agravados por el trabajo que puedan devenir en enfermedades ocupacionales"	<b>Resolución 2346/2007 art. 2</b>
<b>HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL</b>	Que normas le aplican a la historia clinica ocupacional	Todas las que aplican a la historia clínica General:	<b>Decreto 2346/2017 art. 8</b>

HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL	A quien le corresponde la custodia de la historia clinica	<p>En general aplican todas las normas de la historia clínica general, incluidas las relacionadas y emanadas del archivo general de la nación. Están entre otras:</p> <p>*Ley 23 de 1981 Codigo de ética Médica. *Resolución N° 823 de 23 de Marzo de 2017</p> <p>Por la cual se establecen el manejo, custodia, tiempo de retención, conservación y disposición final de los expedientes de las historias clínicas, así como reglamentar el procedimiento que deben adelantar las entidades del SGSSS-, para el manejo de estas en caso de liquidación.</p> <p>*Resolución N° 1995 de 1999 Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica</p> <p>*Resolución 2346 de 2007 *Resolución 1918 de 1998</p>	Resolución 1918/11 artículo 2
HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL	En que casos es posible conocer el contenido de la historia clinica	<p>Solamente en los casos determinados por la ley:</p> <p>*Por orden judicial</p> <p>*Mediante autorizacion escrita del trabajador interesado cuando este lo requiera con fines estrictamente medicos.</p> <p>*Por solicitud del medico o prestador de servicios en salud ocupacional.</p> <p>*Por a entidad o persona competente para determinar o calificar la perdida de la capacidad laboral.</p>	Resolucion 2346/2007 art. 16
HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL	Si el empleador tiene medico ocupacional, puede conocer la historia clinica?	No. En ningun caso el empleador podra tener acceso a la historia clinica. El médico debe preservar la confidencialidad de la misma.	Resolución 2346/2007 art. 16 paragrafo
HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL	Los empleadores pueden archivar las historias clínicas en las hojas de vida?	De acuerdo a lo establecido en la resolución 2346 de 2007 y la resolución 1918 de 2009, "En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexas copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador."	Resolución 1918/2009 artículo 2
HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL	Cual es el tiempo de conservación de la historia clinica?	De acuerdo a la reciente modificacion que hizo la norma en ese sentido resolucion 823 del 23 de marzo de 2017, las historias clinicas deben conservarse durante 15 años: "Artículo 3. Retención y tiempos de conservación documental del expediente de la historia clínica. La historia clínica debe retenerse y conservarse por el responsable de su custodia, por un periodo mínimo de quince (15) años, contados a partir de la fecha de la última atención. Los cinco (5) primeros años dicha retención y conservación se hará en el archivo de gestión y los diez (10) años siguientes en el archivo central. "	Resolución N° 823 de 23 de Marzo de 2017
DIAGNOSTICO DE SALUD	Que es el diagnóstico de salud	El informe del diagnóstico de condiciones de salud es el resultado del análisis de variables sociodemograficas, de habitos, morbilidad y exposición laboral, entre otras, que sirve para estructurar programas de promoción y prevención (primaria, secundaria y terciaria) y programas de vigilancia epidemiológica.	Resolución 2346/2007 art. 18
DIAGNOSTICO DE SALUD	Quien debe elaborar el diagnóstico de salud	Este documento debe elaborarlo la IPS donde se realizaron los exámenes medicos ocupacionales.	Resolución 2346/2007 art. 18
DIAGNOSTICO DE SALUD	El prestador de servicios que elabora el diagnóstico de salud puede cobrar aparte este servicio?	Es una obligación del prestador como parte de la realización de los exámenes, por lo que no debería cobrarlo, de acuerdo a lo establecido en la resolución 2346 de 2007: "ARTÍCULO 18. DIAGNÓSTICO DE SALUD. Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar al empleador un 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, de conformidad con lo establecido por el artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, o la norma que la modifique, adicione o sustituya. "	Resolución 2346/2007 art. 18
DIAGNOSTICO DE SALUD	Cada cuanto debe hacerse el diagnóstico de salud	Este diagnóstico debe realizarse anualmente o con la misma frecuencia que se hagan los exámenes periódicos ocupacionales.	Resolución 2346/2007 art. 18
SANCIONES	Cuales pueden ser las sanciones por incumplimiento a las normas relacionadas con exámenes ocupacionales?	<p>Las posibles sanciones son multas, y hasta el cierre de la empresa:</p> <p><b>•Microempresa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 1 a 5 SMMLV</li> <li>◦Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 1 a 20 SMMLV</li> <li>◦Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 20 a 24 SMMLV</li> </ul> <p><b>•Pequeña empresa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 6 a 20 SMMLV</li> <li>◦Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 21 a 50 SMMLV</li> <li>◦Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 25 a 150 SMMLV</li> </ul> <p><b>•Mediana empresa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 21 a 100 SMMLV</li> <li>◦Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 51 a 100 SMMLV</li> <li>◦Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 151 a 400 SMMLV</li> </ul> <p><b>•Gran empresa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 101 a 500 SMMLV</li> <li>◦Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 101 a 1.000 SMMLV</li> <li>◦Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 401 a 1.000 SMMLV</li> </ul>	Decreto 472 de 2015

## 7.2 Buenas prácticas y Obligaciones Legales.

### 7.2.1 Profesiograma.

Es un documento en el cual se inscriben las aptitudes y capacidades necesarias para cubrir los puestos de trabajo de una empresa, con esto se logra suministrar la información que necesita el área de Talento Humano, para el respectivo proceso de selección, para que logre determinar qué cualidades son necesarias para desempeñar un puesto de trabajo concreto y hasta qué punto el candidato se adecua a ellas.

La función principal de un profesiograma es ser una guía en el respectivo proceso de contratación de la compañía, para una vacante nueva genera facilitación en la unificación de criterios unificados y objetivos. Puede servir como comparación de los profesiogramas de los puestos en el momento ocupados, puede lograr identificar los vacíos o capacidades que faltan en el registro actual. Así mismo puede llegar a funcionar para la evaluación, prevención y control de los riesgos laborales asociados a un puesto de trabajo. Sin dejar de lado para la capacitación y desarrollo del personal, evaluaciones de desempeño, planificación de promociones y asensos.<sup>3</sup>

Ante un proceso de selección el área de talento Humano debe iniciar elaborando el respectivo profesiograma detallado, con las respectivas características del candidato ideal para el perfil de la compañía, por lo anterior la oferta laborar deberá ser elaborada partiendo

---

<sup>3</sup> Barragán Aguirre, G.J. (2014) *Diseño de profesiogramas con miras a mejorar la salud y bienestar ocupacional en laboratorios Industriales Farmacéuticos Ecuatorianos CA2013- 2014*. 2014 (Bachelor's thesis Quito/PUCE/ 2014)

de estas características específicas. Esto con el propósito de que las solicitudes recibidas sean lo más ajustadas posibles. El profesiograma puede servir como una lista de los requisitos a cumplir del candidato, una herramienta muy útil al momento de la calificación del aspirante al cargo.

Es un documento en el cual se inscriben las aptitudes y capacidades necesarias para cubrir los puestos de trabajo de una empresa, con esto se logra suministrar la información que necesita el área de Talento Humano, para el respectivo proceso de selección, para que logre determinar qué cualidades son necesarias para desempeñar un puesto de trabajo concreto y hasta qué punto el candidato se adecua a ellas.

La función principal de un profesiograma es ser una guía en el respectivo proceso de contratación de la compañía, para una vacante nueva genera facilitación en la unificación de criterios unificados y objetivos. Puede servir como comparación de los profesiogramas de los puestos en el momento ocupados, puede lograr identificar los vacíos o capacidades que faltan en el registro actual. Así mismo puede llegar a funcionar para la evaluación, prevención y control de los riesgos laborales asociados a un puesto de trabajo. Sin dejar de lado para la capacitación y desarrollo del personal, evaluaciones de desempeño, planificación de promociones y ascensos.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Barragán Aguirre, G.J. (2014) *Diseño de profesiogramas con miras a mejorar la salud y bienestar ocupacional en laboratorios Industriales Farmacéuticos Ecuatorianos CA2013- 2014*. 2014 (Bachelor's thesis Quito/PUCE/ 2014)

Ante un proceso de selección el área de talento Humano debe iniciar elaborando el respectivo profesiograma detallado, con las respectivas características del candidato ideal para el perfil de la compañía, por lo anterior la oferta laborar deberá ser elaborada partiendo de estas características específicas. Esto con el propósito de que las solicitudes recibidas sean lo más ajustadas posibles. El profesiograma puede servir como una lista de los requisitos a cumplir del candidato, una herramienta muy útil al momento de la calificación del aspirante al cargo.

Por la información anterior y realizado el debido análisis de los riesgos, y los respectivos requerimientos y de las condiciones, el medico ocupacional podrá identificar el riesgo de enfermedad o de accidentalidad de acuerdo a las condiciones de salud del trabajador, así mismo tendrá un mejor seguimiento y determinar la frecuencia que cada trabajador necesita sus exámenes ocupacionales.

#### 7.2.2 Contenido del Profesiograma.

- ✓ Una descripción del cargo donde se debe indicar la denominación del cargo, jerarquía, las funciones, responsabilidades, las aptitudes necesarias, formación requerida.
- ✓ Objetivos, el alcance, la actitud médica psicofísica.
- ✓ Una descripción de los principales riesgos a los cuales está expuesto y la frecuencia de exposición de cada mismo.
- ✓ Exámenes médicos ocupacionales requeridos para el respectivo cargo, y si se requiere un énfasis o una valoración específica, como espirometría, osteomuscular, entre otros.
- ✓ Así mismo como exámenes de laboratorio e imágenes.

- ✓ Material utilizado, todo tipo de utensilios e instalaciones.
- ✓ Esto deberé tener la respectiva revisión del responsable de seguridad y salud en el trabajo y las firmas del médico y el gerente de la empresa.

### 7.2.3 Ejemplo formato profesiograma.

PROFESIOGRAMA SG - SST 2020				ASESORADO POR:				REVISADO				APROBADO				
				VERSIÓN:				POR: _____				POR: _____				
				FECHA:												
ÁREA	CARGOS	OBJETIVO DEL CARGO ACTIVIDADES	TIPO DE RIESGO DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	EXAMENES DE INGRESO				EXAMENES PERIÓDICOS				EXAMEN EGRESO		RESTRICCIONES APLAZAMIENTOS		
				ÉNFASIS ALTURAS EXAMEN MÉDICO LABORAL ÉNFASIS OSTEOMUSCULAR	LABORATORIO		COMPLEMENTARIOS		ÉNFASIS ALTURAS EXAMEN MÉDICO LABORAL PERIÓDICO	LABORATORIO		COMPLEMENTARIOS			EXAMEN MÉDICO LABORAL DE EGRESO	AUDIOMETRÍA
GLUCEMIA	PERFIL LIPÍDICO		AUDIOMETRÍA		OPTOMETRÍA	GLUCEMIA	PERFIL LIPÍDICO			AUDIOMETRÍA	OPTOMETRÍA					

Tabla 2 diseño propio

El profesiograma se encuentra orientado por la Resolución 2346 de 2007 en la cual menciona la regulación de la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales a cargo del empleador, estas entran a hacer una pieza fundamental en el programa de salud ocupacional de cada compañía, por lo anterior este profesiograma, cumple con este requerimiento legal y facilita como herramienta al empresario, para el sistema de gestión que se desarrollen de salud de los trabajadores esto estaría ligado a la realización de encuestas de sobre el estado de salud de los colaboradores, que más adelante se expondrá

En cuanto a la resolución 0312 de 2019 en la cual están los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, se encuentra el cumplimiento del programa de medicina preventiva, así mismo, la realización de exámenes médicos ocupacionales y así mismo los programas de epidemiología de acuerdo a los hallazgos realizados por los médicos. Con esto se busca un beneficio para el trabajador como lo es la prevención tanto de enfermedades como accidentes de trabajo mejorando así la calidad de vida de este. Esto también es de doble vía porque es útil para el empleador debido a que mejora los índices de incapacidades, reubicaciones.

### 7.3 Ejemplo formato encuesta.

Las encuestas sobre el estado de salud sirven de guía para determinar de manera anticipada al examen condiciones previas o actuales que pueden interferir con el desempeño laboral. Su uso de ha hecho extensivo en Colombia y se recomienda como una buena práctica ya que deja evidencia escrita de la declaratoria del examinado, siendo éste quién la diligencia.

Nombredeltrabajador: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_  
 Cedula No.: \_\_\_\_\_ Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Por medio del presente documento declaro que en la fecha mi estado de salud con relación a las siguientes condiciones de salud, es la siguiente:

CONDICION DE SALUD	SI	NO
Presento alguna patología metabólica: - Diabetes no controlada - Hipo o hiper tiroidismo no controlado - Alteración de hipófisis no controlada - Alteración de suprarrenales no controlada		
Presento alguna alteración cardiovascular: - Hipertensión arterial no controlada - Hipotensión arterial no controlada - Insuficiencia cardíaca no controlada - Infarto de miocardio menor a seis (6) meses - Arritmias cardíacas		
Padezco o he padecido algún tipo de enfermedad mental que hubiera requerido tratamiento psiquiátrico.		
Padezco o he padecido alguna enfermedad neurológica: - Parálisis parcial o total - Epilepsia		
Padezco o he padecido de mareos o vértigos		
Padezco o he padecido de alteraciones del equilibrio		
Padezco o he padecido de pérdida de conocimiento: - Por largo tiempo - Por corto tiempo		
Escucho bien una conversación en tono normal		
Padezco o he padecido pérdida de la visión de carácter temporal		
Distingo bien los colores		
Tengo una buena percepción de profundidad		
Padezco o he padecido alteraciones de comportamiento: - Cambios inexplicables de carácter - Ataque de ira sin razón aparente - Fobias de cualquier tipo - Fobia o miedo a las alturas		
Mi IMC está entre 30 y 35      Peso:      Talla:      IMC:		
Mi índice de masa corporal es mayor a 35		
Mi Perímetro abdominal es mayor a 100 cm		
Presento o he presentado patologías osteomusculares: - Tendinitis - Artrosis – Artritis - Amputaciones - Restricciones de movimiento		

Firma del trabajador: \_\_\_\_\_ C.C. \_\_\_\_\_

## **8 Procedimiento de exámenes médicos ocupacionales**

### **1. Objetivo**

Garantizar mediante la práctica de Exámenes médicos laborales, que el 100% de los trabajadores que ingresan o establecen una vinculación laboral con la empresa son valorados en su condición de salud respecto a la exposición a factores de riesgo, de manera que los diagnósticos y recomendaciones emitidas le permitan desarrollar las actividades de su cargo, sin que esto conlleve riesgos para su Salud o a desmejorar una condición médica preexistente. Así mismo permiten vigilar las condiciones de salud controlando que su condición médica de ingreso se conserva en el tiempo (Resolución 2346 de 2007, Resolución 1918 de 2009).

### **2. Alcance**

Aplica a todo trabajador que se vincula laboralmente a la empresa (cobertura 100%) y a contratistas de conformidad con los requisitos en SST establecidos contractualmente (La empresa vigila cumplimiento).

### **3. Desarrollo**

#### **3.1. Profesiograma**

Documento de referencia que permite determinar las exigencias del trabajo y los factores de riesgo del mismo, de manera que la contratación de personal y asignación a los cargos sea apropiada para que las exigencias de cada cargo, en cuanto a aptitud y funcionalidad; puedan ser atendidas.

Este documento (Elaborado por Medico Ocupacional) orienta para cada cargo y conforme a las actividades a ejecutar y la exposición a factores de riesgo, los exámenes clínicos y paraclínicos a practicar dentro de las valoraciones de ingreso, periódicas y retiro.

#### **3.2. Evaluación ocupacional de ingreso**

Los objetivos de estos exámenes son:

- Determinar y registrar condiciones de salud del trabajador en el momento de ingreso.
- Detectar la presencia de alteraciones a la salud que puedan ser agravadas en el trabajo.
- Clasificar y seleccionar a los trabajadores en función del oficio.
- Detectar susceptibilidades en los trabajadores a diferentes factores de riesgo ocupacionales.

1. Toda persona aspirante a un cargo, previo a la vinculación laboral, es remitido por la dirección SG a practicarse la Evaluación Médica ocupacional de Ingreso.
2. La remisión se realiza mediante una autorización en la cual se señala

Tipo de examen solicitado - ingreso

El cargo a ocupar

Los principales riesgos a que estará expuesto

Autorización para resguardo de la Historia Clínica

Exámenes Paraclínicos a practicar según cargo y riesgos (ítem 3.3).

- El concepto de aptitud emitido incluye los datos generales del trabajador, los diagnósticos principales y las recomendaciones específicas de seguimiento, así como la inclusión en determinado programa de vigilancia epidemiológica o la frecuencia con que se deben realizar los exámenes periódicos.
3. Conforme al resultado de la valoración, en caso de Aptitud con Restricción o Limitación, el Dir. SG-SST retroalimenta al trabajador y se genera un Acta de compromiso con plazos para poder dar por cumplidas las recomendaciones o remisiones médicas (seguimiento por EPS, uso de gafas, realización de exámenes complementarios, cumplimiento de requisitos frente a restricciones para laborar, etc.)

### 3.3. Vacunación

<b>Vacuna antitetánica</b>	<b>Todos los cargos / Contratistas independientes y dependientes.</b> <b>Al momento de ingreso y según esquema.</b>
<b>Otras vacunas</b>	Cuando se tendrá exposición a Riesgo Endémico de determinada Región. <b>Al momento de ingreso y según esquema.</b>

### 3.4. Exámenes paraclínicos

De conformidad con el profesiograma, se define la práctica de los siguientes Exámenes Paraclínicos, como parte de la valoración de Ingreso, periódicos y retiro:

<b>EXAMEN PARACLÍNICO</b>	<b>CARGOS</b>
Visiometría	Administrativos, Gerentes y Directivos, Residentes, Supervisores, y Operativos (contratistas)

Audiometría	Operativos (contratistas), Residentes, Supervisores Seguridad, Auxiliares campo, Gte proyectos
Espirometría	Operativos (contratistas), Residentes, Supervisores Seguridad, Auxiliares campo y Gerente de Proyectos.

### 3.5. Evaluación ocupacional periódica

Su objetivo es evaluar la salud de los trabajadores en relación con los riesgos ocupacionales a los que han estado expuestos con el tiempo de vinculación en la empresa. El enfoque de estos exámenes y / o pruebas obedecerán a las condiciones detectadas al momento del ingreso y a las necesidades de vigilancia epidemiológica de la empresa.

La periodicidad de los exámenes, tanto para la valoración general como para los exámenes Paraclínicos, será la siguiente:

EXAMEN	CARGOS	PERIODICIDAD EJEMPLO
La periodicidad es la indicada, salvo que el médico indique una periodicidad específica.		
Periódico	Nivel Gerencial	Cada 2 años
	Administrativos	Cada 2 años

	Residentes, supervisores, operativos (incluye operarios)	Anual
Optometría	Nivel Gerencial	Cada 2 años
	Administrativos Conductor	Cada 2 años
	Supervisores, Operativos (incluye operarios)	Anual
Audiometría	Nivel Gerencial	Cada 2 años
	Supervisores, Operativos (incluye operarios)	Anual
Espirometría	Nivel Gerencial	Cada 2 años
	Supervisores, Operativos	Anual

El proceso de autorización del servicio y manejo del resultado, cumple con los mismos pasos definidos para la evaluación de ingreso.

Si en algún momento se detecta algún tipo de alteración de la salud del trabajador, se reporta e investiga el caso y el trabajador es remitido para valoración y manejo a la EPS o ARL según lo amerite el evento.

### **3.6. Evaluación ocupacional de retiro**

Se realizan exámenes de retiro para evaluar las condiciones generales de salud del trabajador al momento de su desvinculación definitiva de la empresa, con el objeto de identificar si se presentan alteraciones en la salud del trabajador provocadas durante el desempeño del cargo (teniendo en cuenta los riesgos a los cuales estuvo expuesto).

El trabajador debe firmar la autorización del examen de Retiro como constancia que la recibió.

Si en algún momento se detecta algún tipo de alteración de la salud del trabajador, se reporta e investiga el caso y el trabajador es remitido para valoración y manejo a la EPS o ARL según lo amerite el evento.

### **3.7. Exámenes ocupacionales post-incapacidad post-accidente de trabajo**

Si se presenta un accidente de trabajo **grave (resolución 1401 de 2007)** o que haya generado una incapacidad prolongada (**más de 10 días**), se realizan estos exámenes, con el fin de determinar la absoluta aptitud para retomar sus labores habituales, para ser reubicado o para prorrogar la incapacidad si es necesario. Si se requiere, se realizarán exámenes paraclínicos.

Para estos exámenes, el trabajador debe llevar (al médico ocupacional) copia de la historia clínica y demás exámenes o pruebas tomadas como resultado del Accidente de Trabajo.

### **3.8. Exámenes ocupacionales por cambios de ocupación**

Si un trabajador cambia de cargo, y éste cambio implica exposición a un nuevo ambiente laboral (exposición a nuevos riesgos), se realizan una evaluación ocupacional y los exámenes paraclínicos que aplican al nuevo cargo.

### **3.9. Exámenes pre-ocupacionales para trabajo en alturas**

Todo trabajador que vaya a realizar trabajos en alturas, previo al desarrollo de la actividad y anualmente, se debe practicar la Evaluación Médica definida para tal fin, con el fin de determinarse su aptitud para desempeñar en forma eficiente su labor sin causar perjuicio a su salud o a la de terceros.

Son restricciones para realizar trabajos en alturas las siguientes patologías (entre otras):

- ✓ Metabólicas, cardiovasculares, mentales neurológicas
- ✓ Que generen vértigo o mareo
- ✓ Alteraciones del equilibrio, de la conciencia
- ✓ Alteraciones de la audición q comprometan bandas conversacionales

- ✓ Ceguera temporal o permanente, alteraciones de la agudeza visual o percepción del color y de profundidad que no puedan ser corregidas con tratamiento.
- ✓ Alteraciones de comportamiento en alturas: fobias
- ✓ Índice de masa corporal y peso del trabajador

También hay restricción para los menores de edad y mujeres embarazadas.

EXAMEN	CARGOS	PERIODICIDAD
Pre ocupacional para trabajo en alturas	Trabajadores que van a desempeñar sus labores en alturas	Pre ocupacional y cada año

### **3.10. Contratistas, trabajadores independientes y dependientes.**

Los requisitos definidos anteriormente son exigibles de la misma forma a los contratistas, trabajadores independientes son 3 años y para los dependientes no está determinado.

### **3.11. Confidencialidad de historias clínicas**

La Empresa., consiente de la responsabilidad de mantener bajo debido resguardo el resultado de los exámenes y demás documentos que conformen la historia clínica de los trabajadores, ha determinado que la firma contratada para realizar los exámenes ocupacionales sea quien se encargue de la custodia de estos documentos. (Resolución 2346 de /2007)

### **3.12. Consulta por parte del trabajador**

Según lo establece la resolución 0312 de 2019, El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

### **3.13. Responsabilidad**

Este procedimiento involucra a los siguientes responsables:

## **Gestión Humana,**

- ✓ Notificar a Salud Ocupacional con antelación los procesos de ingreso, promoción y
- ✓ retiro de personal.
- ✓ Notificar al aspirante nuevo y de retiro la realización del examen médico de ingreso
- ✓ indicando recomendaciones, fecha y lugar a practicarse el examen.
- ✓ Notificar al aspirante nuevo y de retiro, una vez se tenga el visto bueno de Salud
- ✓ Ocupacional.

## **Coordinación de Gestión Ocupacional**

- ✓ Definir los exámenes clínicos y paraclínicos, de acuerdo con el programa de salud
- ✓ ocupacional de ingreso o retiro, o por las recomendaciones médicas. Los exámenes
- ✓ periódicos se hace de acuerdo al programa de vigilancia epidemiológica auditivo y
- ✓ respiratorio.
- ✓ Garantizar la ejecución de los exámenes médicos requeridos para todos los empleados
- ✓ de la empresa.
- ✓ Garantizar que cada evaluación sea por personal idóneo.
- ✓ Mantener las estadísticas actualizadas correspondientes a los exámenes médicos y
- ✓ establecer comunicación con las autoridades en lo que respecta a los exámenes según
- ✓ lo establezca la ley.
- ✓ Dar el visto bueno de ingreso para el nuevo aspirante a Gestión Humana.

## Empleado

- ✓ Asistir a los exámenes médicos que se le programen.
- ✓ Dar información clara, veraz y oportuna sobre su estado de salud y cumplir las
- ✓ recomendaciones, normas e indicaciones que se le indiquen durante y después del
- ✓ examen médico.

### 4. Documentos relacionados

Código	Documento	Cargo Responsable
Doc. Externo	Historia Clínica / Custodia IPS	Dir. SST
Doc. Externo	Concepto de Aptitud	Dir. SST
XX-XX-XX	Manual de Perfiles de Cargo	Dir. SST
Doc. Externo	Profesiograma	Dir. SST

### FLUJOGRAMA

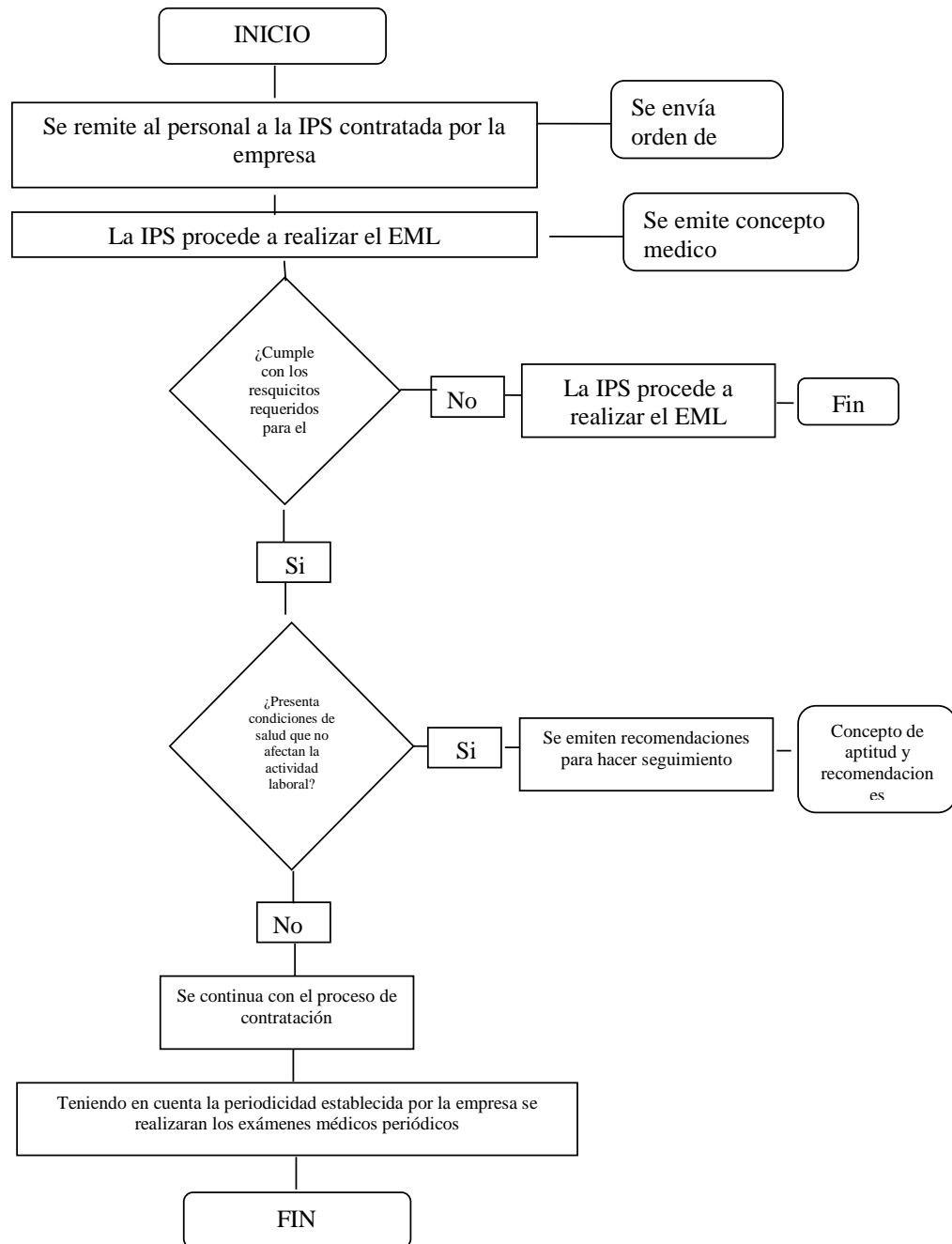


Tabla 3 diseño propio

### **Lista de referencias**

Según el artículo de Mari Cruz Rodríguez Jareño (vigilancia de la salud de los trabajadores en el contexto de la prevención de riesgos laborales)

Tomado del artículo de la (guía para la evaluación médica para trabajo en alturas de la sociedad colombiana de medicina del trabajo año 2010)

Barragán Aguirre, G.J. (2014) Diseño de profesiogramas con miras a mejorar la salud y bienestar ocupacional en laboratorios Industriales Farmacéuticos Ecuatorianos CA2013-2014. 2014 (Bachelor's thesis Quito/PUCE/ 2014)

Barragán Aguirre, G.J. (2014) Diseño de profesiogramas con miras a mejorar la salud y bienestar ocupacional en laboratorios Industriales Farmacéuticos Ecuatorianos CA2013-2014. 2014 (Bachelor's thesis Quito/PUCE/ 2014)

Tomado de la Resolución 2346 de 2007.

Basantes Ortiz, J.C (2017). Desarrollo de profesiogramas laborales de seguridad y salud ocupacional para todos los cargos tipo de INSISTECQHSE SA (Bachelor's thesis, Quito, 2017).

Sociedad Colombiana de Medicina del trabajo. Guía para la evaluación médica ocupacional integral para el trabajo en alturas.

Ministerio de la Protección social (2017). Guía para la realización de valoraciones medicas laborales.

<https://www.sanitco.com/blog/nwarticle/61/1/Exámenes-médicos-ocupacionales-para-trabajo-en-alturas>

Guía para la evaluación médica para trabajo en alturas, revista SCMT, (2010)

<https://safetya.co/evaluaciones-medicas-ocupacionales/>

[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%201918%20DE%202009.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%201918%20DE%202009.pdf)

<https://ma.com.pe/%C2%BFqu%C3%A9-es-una-historia-cl%C3%ADnica-ocupacional-y-por-qu%C3%A9-son-importantes>

<https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>

<http://www.dragomezmedicinalaboral.com.co/legislacion/cuanto-se-debe-pagar-de-multa-por-incumplimiento-en-el-sg-sst/>