**SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL**

**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**PROGRAMA DE GESTIÓN**

**MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**

Bogotá D.C.

**TABLA DE CONTENIDO**

[Introducción 3](#_Toc1122879)

[1. Objetivos 4](#_Toc1122880)

[1.1. Objetivo general 4](#_Toc1122881)

[1.2. Objetivos específicos 4](#_Toc1122882)

[2. Alcance 4](#_Toc1122883)

[3. Glosario 4](#_Toc1122884)

[4. Desarrollo 7](#_Toc1122885)

[4.1. Medicina del trabajo 7](#_Toc1122886)

[4.1.1. Evaluaciones médicas ocupacionales de Ingreso, periódicos, de reintegro (post incapacidad), por cambio de ocupación o de egreso 7](#_Toc1122887)

[4.2. Seguimiento y acompañamiento a trabajadores que inician proceso de calificación de origen de enfermedad o calificación de pérdida de capacidad laboral e Investigación de enfermedades laborales 8](#_Toc1122888)

[4.2.1. Investigación de enfermedad laboral 8](#_Toc1122889)

[4.2.2. Actividades de investigación de enfermedad laboral 8](#_Toc1122890)

[4.2.3 Seguimiento y acompañamiento a servidores y servidoras con enfermedad laboral calificada. 9](#_Toc1122891)

[4.3. Programa de vigilancia epidemiológica 10](#_Toc1122892)

[4.3.1. Actividades de vigilancia epidemiológica 10](#_Toc1122893)

[4.4. Medicina preventiva 11](#_Toc1122894)

[4.4.1. Análisis de ausentismo por incapacidad médica certificada 11](#_Toc1122895)

[Actividades Análisis de ausentismo 11](#_Toc1122896)

[4.5. Programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad 11](#_Toc1122897)

[4.6. Elaboración y seguimiento de recomendaciones médicas laborales a casos de salud de origen laboral o común. 12](#_Toc1122898)

[4.6.1. Actividades a desarrollar 13](#_Toc1122899)

[5. Evaluación y seguimiento a las actividades de medicina del trabajo y preventiva 13](#_Toc1122900)

[5.1. Medicina del trabajo 13](#_Toc1122901)

[5.2. Medicina preventiva 14](#_Toc1122902)

[6. Documentos asociados 14](#_Toc1122903)

[7. Aprobación del documento 14](#_Toc1122904)

# Introducción

La Secretaria Distrital de Integracion Social a través de Seguridad y Salud en el trabajo elabora el siguiente Programa de Gestión de Medicina Preventiva y del Trabajo dirigido la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.[[1]](#footnote-1) como un instrumento escencial para el logro de ambientes y condiciones laborales saludables, procurando que el cumplimiento de su misionalidad no se relacione con el deterioro del estado físico y mental de los trabajadores.

Éste Programa demuestra el compromiso de la La Secretaria Distrital de Integración Social con la prevención de los accidentes de trabajo, aparición de enfermedad laboral y complicación de las patologias ya existentes, para lo cual realiza a través de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos asociados a las actividades de la entidad, la adopción de las medidas de control necesarias, ya que es a partir del control e intervención real de estos factores originarios de enfermedad, que se obtiene un beneficio real de la situación a prevenir.

A partir de la evaluación de la capacidad laboral de cada servidor y servidora, la ubicación en un lugar de trabajo acorde a sus condiciones físicas y mentales, el monitoreo e identificación de los factores de riesgo presentes y afectaciones a la salud de los trabajadores, la Secretaría Distrital de Integración Social pretende controlar los eventos que se presenten, estudiar el ausentismo laboral y plantear las medidas de prevención que mejor se adapten a las necesidades de la Entidad, para evitar o aminorar las consecuencias de éstos riesgos.

Las actividades planteadas son de carácter permanente y tienen un enfoque interdisciplinario para garantizar así la aplicación de diferentes estrategias de prevención para la solución de las diferentes situaciones.

# Objetivos

##  Objetivo general

Describir los lineamientos para la ejecución de las acciones individuales y colectivas del personal de planta y contratistas de la Secretaria Distrital de Integración Social, enfocados en la promoción y prevención de los eventos en salud; dados por enfermedad y/o accidente de origen laboral, o condiciones prexistentes de origen común, que puedan verse agravados por la exposición a los peligros durante la actividad laboral.

## Objetivos específicos

* Identificar la población trabajadora de la entidad que presenta secuelas de accidentes o enfermedades de origen laboral y/o común.
* Determinar el peligro asociado a los accidentes o enfermedades de origen laboral y/o común y con base a ello realizar intervenciones individuales y colectivas mediante los programas de vigilancia epidemiológica y de promoción y prevención.
* Realizar seguimiento periódico al estado de salud de los trabajadores con el fin de verificar la eficacia de los sistemas de control implementados.

# Alcance

El presente programa tiene alcance a la totalidad de los servidores en todas las Unidades Operativas de la Secretaría Distrital de Integración Social.

# Glosario

* **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[[2]](#footnote-2).

* **Diagnóstico de condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora, describe las características sociodemográficas, laborales, hábitos, antecedentes en salud, exposición a riesgos ocupacionales, sintomatología, enfermedades generales y/o posibles enfermedades profesionales de un grupo de servidores y servidoras en un periodo determinado[[3]](#footnote-3).
* **Enfermedad de origen común:** Toda enfermedad o patología que no haya sido clasificada o calificada como de origen laboral, se considera de origen común[[4]](#footnote-4).
* **Examen médico ocupacional:** Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones[[5]](#footnote-5).
* **Examen médico ocupacional de ingreso**: Aquel que se realiza 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.: Aquella que se realiza 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[[6]](#footnote-6).
* **Exámenes médicos de reintegro al trabajo:** Evaluación médica de las condiciones físicas y emocionales del servidor o servidora pública que retorna a su actividad laboral luego de presentar una incapacidad mayor a treinta días (30), derivada de una enfermedad de origen común, laboral, un accidente de trabajo o un accidente común; también aplica para diagnósticos que según criterio médico ameriten revisión y ajuste de actividades laborales. Tiene como objetivo establecer si el servidor o servidora que regresa de una incapacidad cuenta con las aptitudes necesarias para el desempeño de su labor habitual y se determinan las limitaciones y restricciones[[7]](#footnote-7).
* **Examen médico ocupacional periódico**: Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación[[8]](#footnote-8).
* **Examen médico ocupacional periódico programado:** 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 colaborador, 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. deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador[[9]](#footnote-9).
* **Examen médico ocupacional periódico por cambios de ocupación:** Es aquel que se realiza cada vez que un servidor o servidora cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.

Tiene como objetivo de garantizar que el servidor o servidora se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud[[10]](#footnote-10).

* **Examen médico ocupacional de egreso:** Aquel que se debe realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas[[11]](#footnote-11).
* **Incapacidad temporal:** Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado[[12]](#footnote-12).
* **Incapacidad permanente parcial**: Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad Laboral, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el inciso anterior[[13]](#footnote-13).
* **Invalidez:** Para los efectos del Sistema General de Riesgos Laborales, se considera inválida la persona que por causa de origen laboral, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación.8 Medicina del Trabajo: Es un componente de la salud ocupacional (seguridad y salud en el trabajo), y se encarga del desarrollo de las actividades específicas relacionadas con el componente humano de la empresa, centrada en el mantenimiento del estado de salud del trabajador[[14]](#footnote-14).
* **Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad (Promoción y Prevención):** Proceso para proporcionar a las poblaciones los medios necesarios para mejorar la salud y ejercer un mayor control sobre la misma, mediante la intervención de los determinantes de la salud. Esto se desarrolla fundamentalmente a través de la creación de ambientes favorables a la salud, fortalecimiento de la participación, desarrollo de actitudes personales saludables, entre otras; por sus características la promoción de la salud supone una acción interdisciplinaria e intersectorial que hace posible la transformación de las condiciones de salud[[15]](#footnote-15).
* **Pérdida de capacidad laboral (PCL):** Disminución conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual[[16]](#footnote-16).

# Desarrollo

La ejecución de las actividades de medicina preventiva y del trabajo se establecen de la siguiente manera:

## Medicina del trabajo

## Evaluaciones médicas ocupacionales de Ingreso, periódicos, de reintegro (post incapacidad), por cambio de ocupación o de egreso

El objetivo de esta actividad es ubicar al trabajador en un cargo acorde con sus características físicas, psicológicas e intelectuales, de tal manera que la evaluación médica permita establecer alteraciones incipientes o avanzadas en el estado de salud del trabajador, que puedan verse agravadas con el desempeño de las funciones para el cargo.

Administración de personal de la Subdirección Gestión y Desarrollo de Talento Humano manifestará la necesidad de realizar el examen médico ocupacional (dependiendo de los ingresos y egresos que se presenten en la entidad) al componente de medicina preventiva y del trabajo, quien remitirá la orden al funcionario para que proceda a la práctica de la evaluación médica ocupacional que aplique teniendo en cuenta lo establecido en el profesiograma. Como resultado de esta valoración, la Institución Prestadora de Servicios en Salud que se encuentre ejecutando el contrato inherente a esta actividad debe emitir el concepto de aptitud laboral, en el que se identificarán las recomendaciones y restricciones con base en las que se realizará el seguimiento individual. Las recomendaciones se remiten a los gestores de talento humano para su gestión. La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, egreso estarán a cargo del prestador de servicios de salud ocupacional que la generó en el curso de la atención.

Como resultado de la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso y periódicas el médico especialista en salud ocupacional o proveedor de exámenes médicos ocupacionales generará anualmente el diagnóstico de condiciones de salud, el cual será utilizado para orientar las actividades de promoción y prevención.

A partir de las condiciones identificadas se definirán las medidas preventivas encaminadas a intervenir positivamente los efectos en salud de los peligros prioritarios. Las acciones por desarrollar y sus responsabilidades se fundamentan en la legislación colombiana vigente en la Resolución 2346 de 2007, Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017 y lo establecido en el profesiograma de la Entidad.

A continuación, se exponen las actividades a desarrollar.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ACTIVIDAD** | **INSUMO**  | **RESPONSABLE**  |
| Exámenes médicos ocupacionales de ingreso  | Novedades de personal o novedades de contratación  | SGDTH / administración de personal Subdirección de contratación  |
| Exámenes médicos periódicos programados | Base de datos del personal vinculado y del contratado.  | SGDTH / administración de personal Subdirección de contratación |
| Exámenes médicos ocupacionales por reintegro laboral  | Incapacidades de 30 días o menos dependiendo la afectación en el estado de salud  | SGDTH / NóminaSubdirección de contratación |
| Exámenes médicos por cambio de ocupación  | Novedades de personal  | SGDTH / administración de personal  |
| Exámenes médicos de egreso | Novedades de personal  | SGDTH / administración de personal  |

## Seguimiento y acompañamiento a trabajadores que inician proceso de calificación de origen de enfermedad o calificación de pérdida de capacidad laboral e Investigación de enfermedades laborales

El propósito del seguimiento y acompañamiento es asesorar el proceso de calificación de origen de presunta enfermedad laboral y pérdida de capacidad laboral que presenten los trabajadores de la Secretaria Distrital de Integracion Social.

## Investigación de enfermedad laboral

La investigación de las enfermedades laborales se encuentra dirigida a conocer e intervenir las condiciones de trabajo asociadas a la aparición de enfermedades laborales, con el fin de controlar de manera eficaz los riesgos asociados mediante la implementación de las medidas de control individuales y/o grupales, procurando la disminución de su incidencia.

## Actividades de investigación de enfermedad laboral

Las actividades programadas tienen alcance a todos los servidores con diagnóstico de enfermedad laboral.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ACTIVIDAD** | **INSUMO**  | **RESPONSABLE**  |
| Identificación de Enfermedad de origen laboral en firme | Calificación de origen en firme | Entidades del Sistema de Seguridad Social en Salud que realicen calificación de origen. |
| Intervenir los peligros identificados, que se encuentren asociados con la aparición de enfermedad laboral | Descripción y análisis de los factores de riesgo asociados a la presencia de enfermedad laboral Elaborar Plan de trabajo e intervención SST  | SGDTH / Seguridad y salud en trabajo |
| Apertura investigación de enfermedades | Calificación de origen | Entidades del Sistema de Seguridad Social |
| Investigación de origen de la enfermedad  | Calificación de origen | Entidades del Sistema de Seguridad Social |
| Seguimiento al proceso de calificación en las diferentes instancias | Solicitud de documentación requerida por las entidades del Sistema de Seguridad Social | SGDTH / Seguridad y Salud en el Trabajo |

## 4.2.3 Seguimiento y acompañamiento a servidores y servidoras con enfermedad laboral calificada.

Se encuentra focalizada a garantizar el óptimo desempeño laboral de los servidores, hacer seguimiento y acompañamiento a las personas con enfermedades de origen laboral, de tal manera que se asegure un adecuado proceso de reubicación y acompañamiento del proceso de rehabilitación en el que se encuentre el trabajador. Adicionalmente se realizan mesas laborales cada 3 meses con la Aseguradora de Riesgos Laborales en la que se abordaran los casos prioritarios de enfermedad laboral y accidente de trabajo.

## Programa de vigilancia epidemiológica

La vigilancia epidemiológica busca identificar, cuantificar, monitorear, intervenir y hacer seguimiento a los factores de riesgos presentes en las actividades laborales que pueden generar enfermedades laborales, a partir de la recolección sistemática y permanente de datos esenciales de salud, su análisis e interpretación para la planeación, implementación y evaluación de estrategias de prevención.

Actualmente la entidad se encuentra implementando el Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de lesiones musculoesqueléticas y el Programa de Vigilancia para la Intervención del Riesgo Psicosocial, pues son estos los peligros priorizados con calificación muy alta, alta y moderada según las Matrices de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos de la entidad, hallazgos en batería de riesgo psicosocial y análisis estadístico de los casos de enfermedades laborales identificadas en la entidad.

## Actividades de vigilancia epidemiológica

Las actividades programadas tienen alcance a todos los trabajadores de la entidad,

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ACTIVIDAD** | **INSUMO**  | **RESPONSABLE**  |
| Generar y analizar semestralmente las estadísticas de las diferentes fuentes; intervención y resultados Programa de vigilancia epidemiológica y análisis de ausentismo y anualmente el diagnóstico de condiciones de salud | Estadísticas de consulta de seguridad y salud en el trabajo, matriz consolidado de ausentismo, diagnóstico de condiciones de salud, matrices de Identificación de peligros, valoración de riesgos | SGDTH / Seguridad y salud en trabajo  |
| Definir anualmente las actividades de control e intervención y de prevención relacionadas con las principales patologías asociadas y enfermedad laboral de la Entidad  | Base de datos de consulta de seguridad y salud en el trabajo, de ausentismo, diagnóstico de condiciones de salud, identificación de peligros, valoración de riesgos personal vinculado Personal contratado  | SGDTH / Seguridad y salud en trabajo |
| Seguimiento de resultados del programa  | Evidencias de proceso de intervención, seguimiento de indicadores de la Secretaria Distrital de Integracion Social, Estadísticas de consulta de seguridad y salud en el trabajo, ausentismo, diagnóstico de condiciones de salud. | SGDTH / Seguridad y salud en trabajo |

## Medicina preventiva

## Análisis **de ausentismo por incapacidad médica certificada** [[17]](#footnote-17)

La Secretaría Distrital de Integración Social cuenta con un procedimiento para el registro y análisis del ausentismo laboral, por favor citar el código; mediante el cual se registran todas las ausencias laborales derivadas de incapacidad médica, se identifican las causas y se analizan los indicadores incidencia, prevalencia, índice de frecuencia, índice de severidad, índice de lesiones incapacitantes y tasa de ausentismo. Con dicha información se fortalecen los Programas de Vigilancia Epidemiológica y Programas de Promoción y Prevención, estableciendo acciones para su intervención.

El Gestor de Talento Humano de cada Subdirección Local reporta al responsable del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo la base de datos de incapacidades médicas generadas por la EPS o ARL mensualmente, información que es consolidada y analizada para la generación de indicadores e informes mensuales.

## Actividades Análisis de ausentismo

Las actividades propuestas tienen alcance a todos los trabajadores de la entidad.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ACTIVIDAD** | **INSUMO**  | **RESPONSABLE**  |
| Análisis mensual de las causas más frecuentes de ausentismo  | Reportes de ausentismo por enfermedad, accidente común o laboral | SGDTH / Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| Inclusión de acciones de promoción y prevención de la salud para el control de las patologías identificadas  | Plan de trabajo de SGSST  | SGDTH / Seguridad y Salud en el Trabajo |

## Programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad

A partir del perfil sociodemográfico, el diagnóstico de condiciones de salud, el análisis de ausentismo, entre otras fuentes de información, se establecerán actividades para la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en coordinación con las Entidades Promotoras de Salud y Caja de Compensación Familiar en lo que se contemplan como mínimo los siguientes temas:

* Prevención de Riesgo Cardiovascular
* Prevención de Peligro Biológico
* Vacunación
* Programa de salud Visual
* Prevención y detección temprana de cáncer de seno, útero y de próstata
* Prevención de tabaquismo, alcoholismo y drogadicción (Resolución 1075/92)
* Técnicas para el manejo del estrés
* Estilos de vida saludable

## Elaboración y seguimiento de recomendaciones médicas laborales a casos de salud de origen laboral o común.

El objetivo de esta actividad es garantizar las condiciones de un ambiente laboral adecuado de conformidad a las recomendaciones médicas laborales derivadas de un evento en salud independientemente de su origen para lo cual se realizará seguimiento a las recomendaciones.

Las recomendaciones laborales de los funcionarios podrán ser generadas por el médico laboral que destine la entidad para tal fin o por el médico de la EPS, siendo estas últimas avaladas por el médico de la entidad mediante valoración y estudio de la historia clínica.

Para la emisión de recomendaciones laborales por el médico laboral de la empresa, es necesario que el Gestor de Talento Humano de cada Subdirección Local remita la información de contacto de los funcionarios que requieren la valoración (nombre, número de documento, número telefónico de contacto y correo electrónico), con el fin de agendar la cita. A este seguimiento el funcionario deberá acudir con la historia clínica actualizada en la que soporte el diagnóstico y proceso de rehabilitación que está llevando a cabo en su respectiva Entidad Promotora de Salud o Administradora de Riesgos Laborales.

Una vez generada la recomendación laboral por el médico especialista en salud ocupacional, este la socializará mediante correo electrónico al funcionario objeto de seguimiento, al equipo de medicina preventiva y del trabajo quienes realizarán el seguimiento al caso y al Gestor de Talento Humano de la subdirección a la cual pertenece, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido. Es importante tener en cuenta que estas recomendaciones tienen una vigencia determinada para cada caso, razón por la cual deberá actualizarse periódicamente.

En el caso de los contratistas, las recomendaciones laborales podrán ser generadas por el médico de la Entidad promotora de Salud o médico laboral particular y serán socializadas al supervisor del contrato.

El seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones medico laborales de los servidores se realizará a través de visita a puesto de trabajo, se registrará la información en la base de datos de enfermedades con la información recolectada se actualiza la base de datos de casos con recomendaciones.

## Actividades a desarrollar

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ACTIVIDAD** | **INSUMO**  | **RESPONSABLE**  |
| Elaboración de recomendaciones médicas  | Historia clínica actualizada | Entidades de Seguridad Social (Médico tratante)Medico Laboral SDIS |
| Seguimiento a recomendaciones médicas  | Recomendaciones medico laborales | SGDTH / Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo  |
| Programar y llevar a cabo las mesas laborales para los casos identificados críticos en las Subdirecciones  | Plan de trabajo anual de SGSST para realizar seguimiento de los casos críticos. | Medico laboral SDIS  |

# Evaluación y seguimiento a las actividades de medicina del trabajo y preventiva

Con el fin de medir, evaluar y direccionar las actividades realizadas desde el Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo en un periodo de tiempo determinado y de esta manera verificar la eficacia y cumplimiento de los objetivos propuestos, se establecen los siguientes indicadores a ser evaluados por el Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Medicina del trabajo

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **INDICADOR** | **FORMULA** | **PERIODICIDAD** |
| Porcentaje de cobertura de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y egreso | 1. (Exámenes médicos ocupacionales de ingreso programados) / (Exámenes médicos ocupacionales de ingreso realizados) x 100%.2. (Exámenes médicos ocupacionales de egreso programados) / (Exámenes médicos ocupacionales de egreso realizados) x 100%. | Mensual |
| Porcentaje de cobertura de exámenes médicos ocupacionales Periódicos | Nº de servidores con evaluación Medico Ocupacional periódica x 100/ Nº total de servidores activos al final del periodo | Anual |
| Porcentaje de cobertura de exámenes médicos ocupacionales Post incapacidad mayor a 30 días | Nº de servidores con evaluación Medico Ocupacional post incapacidad x 100 / Nº de servidores con incapacidad superior a 30 días al final del periodo | Mensual |
| Intervención de trabajadores con patologías de origen laboral y común | Nº de personas intervenidas el período /Nº de personas con patologías de origen laboral y común identificadas) \* 100 | Mensual |

## Medicina preventiva

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **INDICADOR** | **FORMULA** | **PERIODICIDAD** |
| Porcentaje de cobertura de los Programas de Promoción y Prevención | Nº de servidores cubiertos con actividades de P y P X 100/ Nº Total de servidores programados | Semestral |
| Porcentaje de cumplimiento de actividades realizadas | Nº de actividades de P y P realizadas en el periodo X 100 / Nº de actividades de P y P programadas en el periodo | Semestral |
| Porcentaje de Ausentismo | Nº de servidores incapacitados en el periodo X 100 / N° total de servidores  | Mensual |

# Documentos asociados

* PCD-TH-002 Procedimiento Registro y Análisis del Ausentismo Laboral
* FOR-TH-004 Formato Consentimiento Informado Medicina Preventiva y del Trabajo
* PGR-TH-007 Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos
* PGR-TH-006 Programa de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial.

# Aprobación del documento

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Elaboró** | **Revisó** | **Aprobó** |
| **Nombre** | Carolina Fernanda Garrote WilchesCecilia Quiroga Pardo | Hugo Alberto Vega CamachoJohn Jairo Zúñiga SernaMaría Inés Torres Pinto | Giovanni Arturo González Zapata |
| **Cargo/Rol** | Médica LaboralProfesional en SST | Líder Planeación SGDTH Gestor SIG Dependencia SGDTHGestor de Proceso SGDTH | Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano |

1. Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST) [↑](#footnote-ref-1)
2. Artículo 4 ley 1562 de 2012 [↑](#footnote-ref-2)
3. Artículo 2.2.4.6.2 Decreto 1072 de 2015 [↑](#footnote-ref-3)
4. Guía Técnica Colombiana 3701 de 1995 [↑](#footnote-ref-4)
5. Articulo 4 Resolución 2346 DE 2007 [↑](#footnote-ref-5)
6. Ibidem [↑](#footnote-ref-6)
7. Ibídem [↑](#footnote-ref-7)
8. Ibídem [↑](#footnote-ref-8)
9. Resolución 2346 de 2007. Articulo 5 [↑](#footnote-ref-9)
10. Ibíd. [↑](#footnote-ref-10)
11. Resolución 2346 de 2007. Articulo 6 [↑](#footnote-ref-11)
12. Ley 776 de 2002 Artículo 2 [↑](#footnote-ref-12)
13. Ley 776 de 2002 Artículo 7 [↑](#footnote-ref-13)
14. Ley 776 de 2002 Artículo 9 [↑](#footnote-ref-14)
15. https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/Promoci%C3%B3nyPrevenci%C3%B3n.aspx [↑](#footnote-ref-15)
16. Decreto 917 de 2012 Artículo 2 [↑](#footnote-ref-16)
17. La normatividad legal vigente establece que dentro de los contenidos mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo se encuentra el registro de ausentismo para realizar la vigilancia epidemiológica necesaria, (Decreto 614 de 1984 art. 30, literal b), elaborar y mantener actualizadas las estadísticas sobre ausentismo (art. 30, literal c. La Resolución 1016 de 1989), llevar registros de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común (art. 14, numeral 7). Para la evaluación de los Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, las autoridades competentes de vigilancia y control utilizarán, entre otros indicadores, las tasas de ausentismo general y por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común en el último año (art. 15, numeral 2). [↑](#footnote-ref-17)