

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 1 de 20

1. OBJETIVO

Describir las actividades necesarias para realizar la planeación, ejecución y seguimiento de las evaluaciones medicas ocupacionales del ICBF, con el fin de identificar condiciones de salud que permitan determinar acciones de prevención, promoción y conservación de la salud.

2. ALCANCE

Aplica para los servidores públicos, mujeres beneficiarias de prestación de servicios de utilidad pública y, en lo pertinente, contratistas vinculados al SG-SST del ICBF de la Sede de la Dirección General, Regionales, Centros Zonales y demás sedes administrativas. Se inicia con la solicitud de los exámenes médicos ocupacionales según el perfil del cargo y finaliza con la consolidación de informes de condiciones de salud de los servidores a nivel nacional.

3. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

3.1. Las evaluaciones medicas ocupacionales, podrán realizarse previo cumplimiento de los requisitos de habilitación de conformidad con lo establecido en la Resolución 3100 de 2019 modificada por la Resolución 544 de 2023 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que adicione, modifique o sustituya. Las evaluaciones medicas ocupacionales Se realizarán de acuerdo con los parámetros definidos en el Anexo Perfil de cargos.

3.2. Evaluaciones medicas ocupacionales de preingreso, se deben realizar antes de la posesión, vinculación o inicio efectivo de labores según corresponda y tendrán como finalidad determinar la compatibilidad entre las condiciones de salud de la persona y las exigencias físicas, mentales, sensoriales y ambientales del cargo o actividad a desempeñar.

Para el ingreso de los trabajadores en calidad de supernumerarios, la evaluación médica ocupacional de ingreso tendrá una vigencia de seis (6) meses, contados a partir de la fecha en que se realice. En consecuencia, cuando entre una y otra vinculación exista un periodo corto dentro de dicho término, no será necesario practicar una nueva evaluación médica de ingreso. No obstante, si se presenta una nueva vinculación una vez vencida esta vigencia, deberá efectuarse nuevamente la evaluación médica de ingreso correspondiente

Para los contratistas vinculados mediante contrato de prestación de servicios, la gestión de las evaluaciones médicas ocupacionales se realizará conforme a la normatividad vigente, sin que ello implique subordinación laboral ni modificación de la naturaleza contractual. El contratista deberá practicarse la evaluación médica

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 2 de 20

preocupacional o de ingreso, asumir su costo y allegar al ICBF el certificado o concepto médico ocupacional correspondiente, sin diagnósticos clínicos, resultados de exámenes ni información reservada de la historia clínica ocupacional.

3.3. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas programadas, se realizarán con periodicidad cada 2 años para los cargos misionales y operativos; en caso de presentarse la necesidad de adelantar la evaluación médica se realizará como de seguimiento o control, sin exceder los 3 años según la norma y para los directivos cada tres años, de acuerdo con los parámetros definidos en el anexo Perfil de cargos.

3.4. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas por cambios de ocupación, se realizan cada vez que los servidores públicos, cambie de categoría según el anexo Perfil de cargos, y ello implique cambio del medio ambiente laboral, de funciones, tareas y/o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que se detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.

3.5. Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso. La evaluación médica ocupacional de egreso deberá ser gestionada cuando se termine la relación laboral con la Entidad, con el fin de establecer las condiciones de salud al momento del retiro y dejar trazabilidad de posibles hallazgos relacionados con la exposición ocupacional.

La Entidad deberá informar por escrito al servidor público la disponibilidad, fecha, lugar y plazo para la realización de la evaluación médica de egreso, dejando evidencia de la comunicación. Cuando la persona no asista o no acepte la evaluación, se deberá dejar constancia escrita de la citación, la no asistencia o la negativa, sin que ello impida continuar el trámite administrativo de retiro.

En los casos en que al servidor público se le haya conferido autorización para desempeñar un empleo en período de prueba en otra entidad, se deberá practicar la evaluación médica ocupacional de egreso. Así mismo, cuando el servidor público renuncie o no supere el período de prueba en la entidad receptora y se configure una situación de vacancia temporal, el ICBF deberá efectuar la evaluación médica ocupacional por retorno laboral.

En las regionales donde no exista la disponibilidad de contratación de médicos con especialización en medicina del trabajo, salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, o con médico autorizado por la secretaria de salud de los departamentos, se podrá realizar la evaluación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación de retiro, de acuerdo con la resolución 1843 de 2025 en su artículo 17.

3.6. Evaluaciones médicas ocupacionales por retorno laboral. La evaluación médica por retorno o reincorporación laboral deberá realizarse cuando el trabajador

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 3 de 20

haya estado ausente por causas no médicas por un período igual o superior a noventa (90) días calendario, y deberá efectuarse antes de su retorno efectivo a la labor y tiene como objetivo determinar si las condiciones funcionales del trabajador al momento del reintegro son compatibles con las exigencias físicas, mentales y ambientales del cargo.

3.7. Evaluaciones médicas ocupacionales post incapacidad. Son los exámenes clínicos que se le deben practicar a todo servidor público inmediatamente finaliza el periodo de incapacidad médica mayor o igual a treinta (30) días calendario derivada de enfermedad común, accidente común, accidente de trabajo o enfermedad laboral.

3.8. Evaluaciones médicas ocupacionales de seguimiento o de control. La evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control médico ocupacional, se aplicará en aquellos casos en los cuales se determine la necesidad de verificar la evolución de una condición de salud previamente identificada, valorar la efectividad de las medidas adoptadas, o reconsiderar las restricciones y recomendaciones emitidas, determinar la continuidad en un Programa de Vigilancia Epidemiológica o definir la necesidad de ajustes razonables, adaptación del puesto entre otras.

Esta evaluación podrá ser solicitada por el médico ocupacional, el profesional SST, el jefe inmediato, o la instancia competente, siempre que exista justificación técnica y se respete la confidencialidad de la información en salud. No tiene un término ni periodicidad definida, El médico asignado a la regional la solicitará en el momento que se requiera conocer el seguimiento a las condiciones de salud del colaborador, ya sea servidor o contratista.

3.9. Custodia y entrega de la historia clínica ocupacional. Las Instituciones prestadoras de servicios de medicina en seguridad y salud en el trabajo serán responsables de la custodia, archivo y conservación de las historias clínicas ocupacionales y de las evaluaciones médicas realizadas a los trabajadores, atendiendo lo establecido en la legislación vigente en la materia. Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes disposiciones:

La historia clínica ocupacional de las evaluaciones médicas ocupacionales estará a cargo del prestador de servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo que generó la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.

- a) En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador salvo que cuenten con autorización expresa de este y tengan vinculado un médico especialista en seguridad y salud en el trabajo o el servicio de medicina laboral habilitado.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 4 de 20

- b) Los responsables de la custodia, el prestador de servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo que generó la atención deben entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite, dejando acta de la entrega firmada por las partes
- c) El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre entidades, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia.
- d) Los documentos y registros deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) Las Instituciones prestadoras de servicios de medicina en seguridad y salud en el trabajo serán responsables de la custodia y entrega del concepto en un certificado de aptitud médica, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.

3.10. Reserva de la historia clínica ocupacional. La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:

- a) Por orden de autoridad judicial.
- b) Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando esté la requiera con fines estrictamente médicos.
- c) Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
- d) Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

3.11. Contenido de la historia clínica ocupacional. La historia clínica ocupacional hace parte de la historia clínica y por lo tanto le es aplicable lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia, así como lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales.

La información mínima que debe quedar registrada en las diferentes evaluaciones médicas ocupacionales debe ser la siguiente:

1. Fecha, hora, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 5 de 20

2. Nombre de las correspondientes Administradoras de Fondos de Pensiones, Entidad Prestadora de Servicios de Salud (EPS) o quien haga sus veces y Administradora Riesgos Laborales a las cuales está afiliada el trabajador.
3. Datos de identificación del empleador; regional, centro zonal y /o equipo técnico al que pertenece, rol. (cargos misionales, operativos, y directivos)
4. Cargo y profesión.
5. Actividad económica del empleador.
6. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
7. Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales y su atención, así como en antecedentes ocupacionales, indicando nombre de la empresa, actividad económica, sección, cargo u oficio, descripción de tareas o funciones y anexando todo documento, soporte o fundamento aportado por la persona evaluada, en especial, lo correspondiente al desarrollo de tareas y funciones. Igualmente, procederá a complementar la información existente en la historia clínica cuando como antecedentes patológicos, heredo familiares, hábitos, actividad física consumo de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas,
8. Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
9. Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de la medición, si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales. Se deberá incluir en el listado, el tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo y las medidas de control implementadas.
10. Datos resultantes del examen físico.
11. Resultados Paraclínicos
12. Restricciones o recomendaciones medico laborales derivadas de esta consulta y avaladas por el médico especialista en medicina laboral, con licencia vigente, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, y las recomendaciones que sean pertinentes, si son temporales indicar por cuanto tiempo y la fecha de los próximos controles médicos para evaluar su evolución.
13. Nombre completo del profesional médico especialista en SST y/o salud ocupacional y/o medico laboral que la elabore, número de registro médico y número de licencia en seguridad y salud en el trabajo, documento de identidad y firma.

3.12. Contenido del concepto médico ocupacional. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al ICBF el concepto médico ocupacional, el cual deberá contener, como mínimo:

- a) Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
- b) Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 6 de 20

- c) Datos de identificación del empleador, regional, centro zonal y /o equipo técnico al que pertenece, rol. (cargos misionales, operativos, y directivos)
- d) Cargo y profesión
- e) Actividad económica del empleador.
- f) Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos laborales a las cuales está afiliada la persona.
- g) Firma del trabajador en constancia de entrega del concepto médico.
- h) Recomendaciones o restricciones para el ejercicio de la labor.
- i) Nombre, número del registro profesional, tipo y número del documento de identidad, numero de Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, y firma del médico que lo expide.
- j) No utilizar la palabra "no apto", el concepto médico ocupacional debe contener las recomendaciones y/o restricciones indicando la temporalidad de estas y si se requiere seguimiento médico.

Nota: El concepto médico ocupacional no incluirá diagnósticos clínicos, garantizando la confidencialidad de la información en salud.

3.13. Diagnóstico de condiciones de salud población trabajadora. Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales, sin importar su tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico de salud, con la caracterización de la población trabajadora valorada. Este diagnóstico será insumo clave para la planeación, ejecución y seguimiento de las actividades contempladas en los programas de medicina preventiva y del trabajo.

El diagnóstico de salud deberá contener, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Información sociodemográfica de la población trabajadora: sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico, entre otros.
- b) Antecedentes de exposición laboral a factores de riesgo ocupacionales.
- c) Exposición laboral actual, según lo manifestado por los trabajadores y los hallazgos objetivos durante la evaluación médica. Esta información debe estar diferenciada por área, proceso u oficio.
- d) Sintomatología reportada por los trabajadores durante la evaluación.
- e) Resultados generales de pruebas clínicas o paraclínicas complementarias, realizadas como parte de la evaluación médica, consolidado para inclusión en los Programas de Vigilancia Epidemiológica.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 7 de 20

- f) Diagnósticos de salud identificados en la población evaluada.
- g) Análisis e interpretación de los hallazgos médicos.
- h) Recomendaciones técnicas y científicas derivadas del análisis, orientadas a la mejora de las condiciones de salud y trabajo.
- i) Este diagnóstico debe ser utilizado para implementar acciones de mejora continua que promuevan la calidad de vida de los trabajadores.

3.14. De acuerdo con la resolución 1843 de 2025 en su Artículo 7. Responsabilidades de los trabajadores. Las responsabilidades de los trabajadores son las siguientes:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud atendiendo las recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico evaluador tanto en el ámbito intralaboral como en el extralaboral.
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, paraclínicos, e historias clínicas, recomendaciones o restricciones médicas, y los diagnósticos de las patologías que presente al momento de la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
- c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluye el uso correcto de los elementos de protección personal que su trabajo amerite
- d) Informar oportunamente al empleador o contratante y al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- e) Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador dentro de la jornada laboral establecida, su incumplimiento acarreará sanciones de abuso del derecho conforme a la normatividad vigente.
- f) Participar en las pausas activas durante la jornada laboral, programadas por el empleador en mejora de la salud física y mental, e informar al empleador objeciones de conciencia, credos, limitaciones en su estado de salud, posturas culturales, políticas que afecten o limiten la realización de las pausas.
- g) Acatar las recomendaciones médico-laborales emitidas por el médico especialista en medicina del trabajo, salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.
- h) Las demás establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y norma que modifique, sustituya o adicione.

3.15. De acuerdo con la resolución 1843 de 2025 en su Artículo 18. Valoraciones complementarias a las evaluaciones médicas ocupacionales. Las valoraciones médicas complementarias forman parte de las evaluaciones médicas ocupacionales y deberán programarse con anterioridad a su realización; en ellas participarán diferentes profesionales de la salud de acuerdo con las competencias de su profesión, según se requiera.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 8 de 20

Los resultados de las valoraciones complementarias deben hacer parte de la historia clínica ocupacional y serán analizados por el médico especialista en medicina del trabajo, con licencia vigente.

Nota. Para la realización de las pruebas o valoraciones complementarias se deberá contar con el consentimiento informado por parte del trabajador, el cual deberá ser otorgado de manera libre, previa y por escrito, conforme a la Ley 23 de 1981, la Ley 1581 de 2012, y demás normativas relacionadas con la ética médica y la protección de datos personales; dejando constancia de la negativa del trabajador al respecto y las consecuencias para su salud y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

3.16. De acuerdo con la resolución 1843 de 2025 en su Artículo 17. Personal responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a las normas establecidas por el Ministerio de Salud y Protección Social en la materia.

Cuando según certificaciones expedidas por las respectivas secretarías de salud de los departamentos, a nivel departamental no exista disponibilidad de médicos con especialización en medicina del trabajo o Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia vigente, las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por médicos que tengan mínimo dos (2) años de experiencia certificada en seguridad y salud en el trabajo, previa inscripción ante las respectivas secretarías de salud y mientras subsista dicha situación.

3.17. De acuerdo con la resolución 1843 de 2025 Artículo 6. Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL: La ARL brindará asistencia técnica al ICBF para la implementación, seguimiento y mejora de los Programas de Vigilancia Epidemiológica, la promoción de estilos de vida y trabajo saludables, la prevención de riesgos laborales, la rehabilitación integral, la capacitación relacionada con evaluaciones médicas ocupacionales y la definición de medidas de prevención y control frente a los peligros identificados. La asistencia técnica de la ARL deberá articularse con el diagnóstico de condiciones de salud, la matriz de peligros, los indicadores de accidentalidad, enfermedad laboral, ausentismo y las prioridades del SG-SST.

Las actividades de la ARL no sustituyen las responsabilidades del empleador o contratante frente a la programación, financiación, seguimiento y gestión de las evaluaciones médicas ocupacionales, salvo disposición normativa expresa.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 9 de 20

3.18. De acuerdo con la resolución 1843 de 2025 en su Artículo 5. Responsabilidades de los empleadores y contratantes

El ICBF, en calidad de empleador o contratante según corresponda, deberá planear, programar, financiar y hacer seguimiento a las evaluaciones médicas ocupacionales conforme a la normatividad vigente, el tipo de vinculación, el perfil de cargo, la exposición a peligros y los Programas de Vigilancia Epidemiológica.

Para servidores públicos la Entidad asumirá los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas complementarias requeridas

Para contratistas de prestación de servicios, se aplicará el tratamiento previsto en la normatividad vigente, diferenciando las evaluaciones de ingreso o preocupaciones asumidas por el contratista, de aquellas periódicas o de seguimiento que deban ser gestionadas por el contratante cuando exista inclusión en Programas de Vigilancia Epidemiológica o exposición ocupacional que lo amerite.

El ICBF deberá remitir al prestador el perfil de cargo, manual de funciones, exposición a peligros y demás información necesaria para la evaluación, conservando evidencia de dicha remisión.

Cuando el concepto médico ocupacional incluya recomendaciones o restricciones, la Entidad deberá comunicar, implementar, hacer seguimiento y cerrar las medidas requeridas en un término no superior a veinte (20) días hábiles, dejando evidencia documental de la gestión realizada, sin registrar diagnósticos clínicos ni información reservada de la historia clínica.

3.19 Uso de telemedicina para evaluaciones médicas ocupacionales: Cuando por condiciones geográficas, dificultad de acceso, ausencia de oferta local de prestadores habilitados, situaciones de orden público, emergencias, contingencias sanitarias, limitaciones logísticas debidamente justificadas o imposibilidad temporal de desplazamiento no sea viable realizar la evaluación médica ocupacional de manera presencial en el municipio, sede o centro de trabajo correspondiente, el ICBF podrá gestionar la realización de la evaluación mediante la modalidad de telemedicina, siempre que esta sea técnicamente procedente según el tipo de evaluación, el perfil del cargo, la exposición a peligros y el criterio del médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La prestación del servicio bajo modalidad de telemedicina deberá realizarse únicamente a través de prestadores de servicios de salud habilitados para dicha modalidad, conforme a las disposiciones de habilitación vigentes y a los parámetros definidos: Resolución [3100](#) de 2019 modificada por la Resolución [544](#) de 2023 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que adicione, modifique o sustituya.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 10 de 20

3.20. La Resolución 1843 de 2025 establece que el trabajador tiene la obligación de asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales (EMO) programadas por el empleador:

- a) La asistencia es obligatoria para todas las evaluaciones definidas
- b) El trabajador debe colaborar y suministrar información veraz sobre su estado de salud durante el examen.
- c) En los casos en los que el trabajador no pueda asistir en la fecha y horario establecidos en el cronograma de las evaluaciones medicas ocupacionales, debe notificar la novedad al profesional o Referente SST con el fin de realizar la respectiva reprogramación.
- d) La tercer (3) inasistencia injustificada podrá generar acciones administrativas y puede considerarse una falta disciplinaria, ya que estas evaluaciones son un requisito legal para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, lo que puede derivar en la notificación a la Oficina de Control Disciplinario Interno.

4. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Las evaluaciones medicas ocupacionales se realizan a través de contrato de exámenes médicos ocupacionales desde la DTH, mediante tres macrorregiones Distribuidas en el territorio nacional con accesos a ciudades y municipios

Evaluaciones medicas Ocupacionales:

Nº	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
Inicio				
1	Establecer las evaluaciones médicas ocupacionales	Definir el tipo de evaluación ocupacional a realizar para la vigencia según lo establecido en el Anexo perfil del cargo de la Entidad y el número servidores públicos, y mujeres beneficiarias de la prestación de servicios de utilidad pública que apliquen. Las Evaluaciones médicas periódicas programadas se determinan según el número de servidores públicos y trabajadores oficiales adscritos a la Regional o Sede de la Dirección en el periodo.	Coordinador del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Talento Humano ó Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Administrativo/ Talento Humano y/o Gestión de Apoyo ó Profesionales SST y/o Profesional Médico SST del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Talento Humano, o Referentes SST Grupo Interno Administrativo/ Talento Humano y/o Gestión de Apoyo	F3.P18.GTH Formato programación y ejecución Evaluaciones Médicas Ocupacionales

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 11 de 20

2	Solicitudes evaluaciones médicas ocupacionales	Una vez definidas las IPS contratadas para la ejecución de las evaluaciones medicas ocupacionales se procede a su programación: Para las evaluaciones medicas ocupacionales de: a) Evaluación médica de preingreso, b) Evaluaciones médicas (por cambios de ocupación) c) Evaluación médica de egreso. d) Evaluación médica post – incapacidad. e) Evaluación médica por retorno laboral f) Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control: Se deberá efectuar la solicitud por parte del Grupo de Registro y Control ante el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, remitiendo copia del acto administrativo correspondiente al cambio. En las regionales el Grupo de Registro y Control comunica al coordinador del grupo Interno de Trabajo administrativo y/o de Talento Humano y/o Gestión de Apoyo, las solicitudes para este tipo de exámenes. a) Evaluaciones médicas periódicas programadas: Solicitar actualización de la base de datos de servidores públicos y trabajadores oficiales y realizar la solicitud de acuerdo con los criterios del Anexo Perfil de cargos. b) Evaluación Post Incapacidad: Informar oportunamente las incapacidades iguales o mayores a 30 días por accidente de trabajo y/o enfermedad laboral y/o Enfermedad Común. En las regionales el referente de nómina comunicará está información al referente de seguridad y salud en el trabajo.	Profesional del grupo de Registro y Control- Profesional del grupo interno de trabajo de Talento Humano Coordinador del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Talento Humano ó Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Administrativo/ Talento Humano y/o Gestión de Apoyo ó Profesionales SST y/o Profesional Médico SST del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Talento Humano, o Referentes SST Grupo Interno Administrativo/ Talento Humano y/o Gestión de Apoyo Profesional grupo de Nomina de la Dirección de Talento Humano y/o Referente de Nomina del Grupo Interno Grupo Interno Administrativo/ Talento Humano y/o Gestión de Apoyo	F3.P18.GTH Formato programación y ejecución Evaluaciones Médicas Ocupacionales
3	Programar y citar evaluación médica ocupacional	Programar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con el Anexo perfil del cargo en el cual se determina el tipo de examen.	Coordinador del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Talento Humano ó	Correo electrónico o memorando Anexo perfil del cargo

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 12 de 20

		En el caso de las Evaluaciones médicas periódicas (programadas o por cambios de ocupación) deberá tener preestablecida programación de servidores públicos como mínimo 2 meses antes. posteriormente se gestionará el agendamiento de la cita con la IPS ocupacional y comunicación al servidor público o colaborador, a través del correo para su asistencia en la fecha y hora programada, con copia al jefe inmediato. Nota: La comunicación al jefe inmediato deberá limitarse a informar la programación y necesidad de garantizar la asistencia dentro de la jornada laboral, sin revelar información clínica o datos sensibles del servidor o colaborador. En los casos en los que el aspirante o trabajador requiera la reprogramación de la evaluación, deberá notificarlo conforme lo dispuesto en la política de operación 3.19.	Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Administrativo/ Talento Humano y/o Gestión de Apoyo ó Profesionales SST del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Talento Humano, o Referentes SST Grupo Interno Administrativo/ Talento Humano y/o Gestión de Apoyo	F3.P18.GTH Formato programación y ejecución Evaluaciones Médicas Ocupacionales Matriz de Identificación de Peligros Valoración de Riesgos y Determinación de Controles
4	Ejecutar la evaluación médica ocupacional	El servidor público o colaborador se desplazará a la Institución Prestadora de Salud-IPS ocupacional para la realización de su evaluación médica ocupacional. La IPS realiza la atención de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 1843 de 2025 o la norma que la modifique o sustituya.	Institución prestadora de salud (IPS SST y/o IPS Ocupacional)	Custodia de historia clínica ocupacional de la Institución Prestadora De Salud.
5	Emitir concepto médico ocupacional	Emitir concepto médico ocupacional, con las recomendaciones y/o restricciones medico laborales, necesidad de seguimiento y medidas de adaptación requeridas, sin incluir diagnósticos clínicos, resultados de exámenes, antecedentes médicos ni información reservada de la historia clínica. La IPS ocupacional deberá proporcionar al trabajador o usuario, información clara oportuna y veraz tendiente a favorecer el adecuado cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones para el cuidado de su salud, y entregar al servidor copia de la	Instituciones Prestadoras de Servicios de Medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo Institución (IPS SST y/o IPS Ocupacional)	Concepto Médico Ocupacional

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 13 de 20

		atención y los resultados de la evaluación ocupacional, así como de las pruebas complementarias realizadas, dejando constancia escrita de dicha entrega. El concepto médico ocupacional será incorporado en los registros administrativos que correspondan, garantizando reserva, acceso restringido y uso exclusivo para fines de gestión del SG-SST y Talento Humano.		
8 PC	Realizar seguimiento a las recomendaciones médico-laborales	Revisar y comunicar los conceptos médicos a través de una comunicación por escrito a cada servidor público o colaborador conservando la evidencia de dicha entrega como parte de los registros del SG-SST Cuando se identifiquen conceptos con restricciones y/o recomendaciones, estas se socializarán con el funcionario y las partes, conforme a lo establecido en la Guía Recomendaciones Médico, así mismo se solicitará al servidor o colaborador, con el propósito de iniciar, actualizar o continuar las acciones correspondientes en el marco del programa de medicina preventiva y del trabajo del ICBF, así como identificar los casos que requieran seguimiento ocupacional, valoración de control o ingreso a los Programas de Vigilancia Epidemiológica.	Coordinador del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Talento Humano ó Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Administrativo/ Talento Humano y/o Gestión de Apoyo ó Profesional Médico SST Profesional y/o Referente SST del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Talento Humano.	Correo electrónico y/o Formato acta de reunión
9	Informe diagnóstico de Condiciones de Salud	Elaborar y remitir al ICBF el diagnóstico de condiciones de salud de acuerdo con la política de operación 3.13.	Instituciones Prestadoras de Servicios de Medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo Institución (IPS SST y/o IPS Ocupacional)	Informe de condiciones de salud- base de datos en Excel.
10	Consolidar diagnóstico Condiciones de Salud	Consolidar el diagnóstico de condiciones de salud a nivel nacional, con el fin de determinar las acciones de prevención, promoción de la salud en el marco del programa de Entorno Laboral Saludable.	Coordinador del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Talento Humano ó Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Administrativo/ Talento Humano y/o Gestión de Apoyo ó Profesional Médico SST del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la	Informe Condiciones de Salud Nacional

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 14 de 20

			Dirección de Talento Humano.	
Fin				

P.C.: Punto de Control

5. DEFINICIONES

Alcoholemia: Es el nivel de etanol en sangre total, expresada en miligramos (mg) de etanol/100mililitro(ml) de sangre total, o mg% o g/L.

Analizador de Alcohol en Aire Espirado: Equipo calibrado para ser utilizado con el fin de medir, en el aire espirado por una persona, la presencia de alcohol y la concentración estimada.

Anamnesis: Interrogatorio que se realiza al trabajador en búsqueda de información acerca de datos generales, antecedentes, identificación de síntomas y signos, así como su evolución.

Carcinógeno Ocupacional: Agente, mezcla o situación en el entorno laboral que puede causar cáncer, incluyen sustancias definidas o mezclas que, por su naturaleza, pueden incrementar el riesgo de desarrollar cáncer entre los trabajadores expuestos; en los casos de exposición a agentes cancerígenos, se deben tener en cuenta los criterios de la Investigación sobre el Cáncer - IARC.

Condiciones de Salud: el conjunto de variables objetivas y de auto -reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Consentimiento Informado. Es la aceptación libre, voluntaria y consciente de un paciente o usuario, manifestada en el pleno uso de sus facultades, para que tenga a lugar un acto asistencial. Para que el consentimiento se considere informado, el paciente o usuario deberá entender la naturaleza de la decisión a consentir tras recibir información que le haga consciente de los beneficios, riesgos, alternativas e implicaciones del acto asistencial. Para efectos del estándar de historia clínica, el consentimiento informado es el documento que se produce luego de la aceptación en las condiciones descritas. Para el caso de niñas, niños y adolescentes, el consentimiento informado deberá cumplir con los trámites que establezca la normatividad correspondiente.

Diagnóstico de Condiciones de Salud: estudio que describe las características demográficas, laborales, hábitos, antecedentes en salud, exposición a riesgos ocupacionales, sintomatología, enfermedades generales y/o posibles enfermedades laborales de un grupo de colaboradores en un lapso o periodo determinado. La información que se obtiene permite a los referentes de Seguridad y Salud en el

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 15 de 20

Trabajo implementar medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los colaboradores, en especial, las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades laborales, así como de aquellas comunes que puedan verse agravadas por el trabajo o por el medio en que éste se desarrolla.

Enfermedad de Origen Común: toda enfermedad o patología que no haya sido clasificada o calificada como de origen laboral, se considera de origen común.

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 ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Evaluación Médica Ocupacional: Acto médico mediante el cual se 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, y su correlación entre ellos para emitir un el diagnóstico y las recomendaciones, las cuales deben quedar consignadas en el documento de historia clínica ocupacional.

Exámenes Médicos Ocupacionales para Trabajo en Alturas: son necesarios para todos los trabajadores que se desempeñarán en cargos que requieran tareas por encima de 2 mts de altura. Estos exámenes constituyen una de las modalidades de evaluación médica específica, comprendido por un examen médico, exámenes paraclínicos y las pruebas de laboratorio clínico.

Exposición a un Factor de Riesgo: Para efectos de la presente resolución, se considera exposición a un factor de riesgo, la presencia de este, en cualquier nivel de intensidad o dosis que por sí sola, no permite hacer una evaluación de la exposición.

Historia Clínica Ocupacionales: Conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud del trabajador, las evaluaciones médicas ocupacionales, resultados de las valoraciones complementarias y demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 16 de 20

Dicho documento únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley.

Indicadores Epidemiológicos: Datos estadísticos utilizadas para medir y analizar el estado de salud de la población trabajadora, permitiendo identificar entre otras, la frecuencia, distribución y tendencia de los accidentes y enfermedades de origen laboral y común y factores de riesgo.

Índice Biológico de Exposición (BEI): Valores de referencia de determinados productos químicos en el medio biológico, que se utilizan como lineamientos para la evaluación del riesgo potencial para la salud en la práctica de la medicina del trabajo. Los BEI representan los niveles de la sustancia química, de uno o más de sus metabolitos o un cambio químico reversible inducido por la sustancia, que se pueden encontrar en muestras biológicas tomadas de un trabajador sano, que haya estado expuesto a la sustancia química con un nivel de exposición igual al valor umbral limite (TLV).

Inspección de Puesto de Trabajo: inspecciones que se realizan enfocadas a un espacio determinado en el cual un trabajador realiza sus actividades en este espacio, es decir que las recomendaciones que se generan contralan o reducen los riesgos de una persona en particular.

Medicina del Trabajo: Componente de la seguridad y salud en el trabajo, que 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.

Medicina Laboral: Disciplina de reconocer las limitaciones en la salud, una vez ha ocurrido un accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, buscando mitigar el impacto que sobre la salud tiene el efecto causal y devolver el máximo de la capacidad funcional, al trabajador de manera que pueda desempeñarse de manera productiva en su trabajo.

Medicina Preventiva y del Trabajo: Subprograma de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

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.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 17 de 20

Perfil del Cargo: Es un documento que describe las funciones, responsabilidades, habilidades, competencias y requisitos físicos, mentales y técnicos que debe cumplir una persona para desempeñar un cargo, también contempla los riesgos laborales asociados a las tareas asignadas, así como las medidas preventivas necesarias para garantizar la salud y seguridad del trabajador, este perfil es fundamental para orientar las evaluaciones médicas ocupacionales.

P.V.E: Programa de Vigilancia Epidemiológica.

Recomendaciones Médico-Laborales: Es una sugerencia no restrictiva emitida por un médico especialista en seguridad y salud ocupacional, medicina del trabajo o similares con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo, basada en una evaluación médica ocupacional y en los conceptos otorgados por los diferentes profesionales de la salud, con el objetivo de proteger la salud del trabajador y garantizar su adecuado desempeño en el entorno laboral.

Recomendaciones Médicas y Terapéuticas: Son las emitidas en el marco de la atención y rehabilitación en salud por los equipos interdisciplinarios y que se soportarán con base en el talento humano en salud y pertinente de acuerdo con sus perfiles profesionales. Las mismas se enfocan al tratamiento y recuperación de las funciones o estructuras corporales afectadas; a las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria, manejo de la salud, descanso y sueño, educación, trabajo, ocio y participación social, así como hacia todas las dimensiones del funcionamiento humano. Su vigencia en el tiempo será determinada por el equipo interdisciplinario a cargo de emitirlas.

Restricciones Laborales: Es una medida protectora establecida por un Médico con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de su competencia y autonomía profesional, que impide o condiciona al trabajador el desarrollo de ciertas actividades dentro de su entorno laboral debido a una condición médica, enfermedad o situación de discapacidad. Deben construirse teniendo en cuenta, las orientaciones de profesionales de la salud de apoyo y las pruebas complementarias, así como, las restricciones médicas y terapéuticas de los profesionales tratantes, sin que ello implique discriminación y garantizando el derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras.

En todos los casos, se deberán respetar los principios de confidencialidad, ajuste razonable, no discriminación y accesibilidad, su vigencia en el tiempo deberá ser determinada por el personal a cargo de emitirla, estas restricciones pueden ser temporales o permanentes y buscan proteger la salud del trabajador, evitando tareas que puedan agravar su condición de salud.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 18 de 20

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.

Vigilancia Epidemiológica: Proceso sistemático de recolección, análisis e interpretación de datos relacionados con la salud de los trabajadores, con el fin de identificar, prevenir y controlar riesgos y enfermedades laborales, permite detectar patrones de morbilidad y accidentalidad, evaluar factores de riesgo, implementar medidas preventivas y mejorar las condiciones laborales. Se desarrolla a través de programas específicos que incluyen la vigilancia de enfermedades laborales, exposición a agentes de riesgo y seguimiento de la salud de los trabajadores.

Vigilancia Epidemiológica de la Salud en el Trabajo: comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Vigilancia de la Salud de los Trabajadores: Recolección sistemática, análisis e interpretación de datos de salud necesarios para la planificación, implementación y evaluación de condiciones laborales y su impacto en la salud de los trabajadores expuestos a determinados factores de riesgo, combinado con la difusión oportuna de datos

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 776 de 2002
- Ley 1562 de 2012
- Decreto 1072 de 2015
- Resolución 0312 de 2019
- Resolución 1843 de 2025
- Resolución 1918 de 2009 (complementaria)
- Decreto 1507 de 2014
- Ley 1581 de 2012
- Resolución 465 de 2025
- Resolución 1197 de 2024
- Ley 2460 de 2025
- Decisión 584 de 2004 (CAN)

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 19 de 20

7. RELACIÓN DE FORMATOS Y ANEXOS

CÓDIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F3.P18.GTH	Formato Programación y Ejecución de evaluaciones médicas ocupacionales
F4.P18.GTH	Formato acta de socialización recomendaciones y/o restricciones medico laborales
F5.P18.GTH	Consentimiento informado para uso de datos personales, seguimiento y análisis de historia clínica y fines de investigación.
A1 P18.GTH	Anexo perfil de cargos

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
26/10/2023	P18.GTH V5	Se actualizan definiciones de acuerdo con la normativa vigente Resolución 1843 de 2025 y Resolución 3050 de 2022 Se cambia formato profesiograma por perfil de cargo en todo el documento acorde a la resolución 1843 Se ajustan políticas de operación acorde con resolución 1843 de 2025 desde numeral 3.1 hasta numeral 3.20. En documentos de referencia, se actualiza acorde Resolución 1843 de 2025 los siguientes formatos: • Formato Programación y Ejecución de evaluaciones medicas ocupacionales • formato perfil de cargos • Consentimiento informado para uso de datos personales, seguimiento y análisis de historia clínica y fines de investigación. • Formato acta de socialización recomendaciones y/o restricciones medico laborales
28/08/2023	P18.GTH V4	En la política de operaciones numeral 3.6 se ajustan los tiempos de realización de exámenes de post-incapacidad para accidentes de trabajo/enfermedad laboral y enfermedad común. Así mismo en exámenes médicos de reintegro o post incapacidad se ajustan estos tiempos. Por lo anterior, en el formato de profesiograma casilla de convenciones-post incapacidad también se ajustan esos tiempos.
16/12/2019	P18.GTH V3	Se actualiza la descripción de actividades, se unifica las actividades de Sede Dirección General y Regionales, se anexan políticas de operación, se actualiza la definición examen médico ocupacional de retiro o egreso, se agrega decreto 1083/2015 en documentos de referencia, se actualiza los siguientes formatos: ▪ Formato de historia médica de seguridad y salud en el trabajo ▪ Formato Profesiograma ▪ Formato Programación y Ejecución Exámenes Médicos Ocupacionales
08/11/2018	P18.GTH V2	Se actualizan las actividades 1 y 2 en lo correspondiente a la inclusión del profesiograma ICBF y el formato de programación y ejecución de exámenes medico ocupacionales de ICBF.
29/12/2016	P18.GTH V1	Actualización del Formato Historia Médica de Seguridad y Salud en el Trabajo, se complementó la información de datos personales, antecedentes, sintomatología y conceptos. Se retiran algunos aspectos de información personal que no son relevantes para los informes finales de condiciones de salud. Se amplían los datos sobre exposición a peligros, se ajustan los campos para el diligenciamiento del concepto médico ocupacional. Para el procedimiento se modifica el objetivo y algunas descripciones en las actividades tanto para sede como para regional, se

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	P18.GTH	06/08/2026
		Versión 6	Página 20 de 20

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
		incluye exámenes médicos ocupacionales para servidores públicos de conductores y aquellos que realicen trabajo en alturas, se incluye la definición de exámenes médico ocupaciones para trabajo en alturas, se ajustan responsables.

PÚBLICA

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.