

	<b>PROCESO</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	PG5.GTH	01/09/2022
	PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Versión 2	Página 1 de 7

### 1. OBJETIVO:

Establecer actividades de prevención, promoción y conservación de la salud para reducir la ocurrencia de enfermedades laborales o el deterioro en las condiciones de salud por enfermedades de origen común acorde con la exposición ocupacional a peligros significativos en el desarrollo de actividades propias de la Entidad.

### 2. ALCANCE:

Inicia con la definición de estrategias de implementación y finaliza con la evaluación y seguimiento al programa. Aplica para la Sede de la Dirección General, Regionales y Centros Zonales.

### 3. DEFINICIONES:

**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 profesionales de un grupo de colaboradores en un lapso o periodo determinado. La información que se obtiene permite a los encargados de seguridad y salud en el 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 colaborador 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.

**Exámenes médicos de reintegro al trabajo:** Evaluación médica de las condiciones físicas y emocionales del servidor público que retorna a su trabajo luego de presentar una incapacidad mayor de quince días (15), 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. En este examen se establece si el colaborador que regresa de una incapacidad cuenta con las aptitudes necesarias para el desempeño de su labor habitual y se determinan las limitaciones y restricciones.

**Examen médico ocupacional de retiro:** Aquel que se debe realizar al servidor público cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el servidor público se retira de las tareas o funciones asignadas.

**Examen médico ocupacional periódico:** Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del colaborador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de

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

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	PG5.GTH	01/09/2022
	PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Versión 2	Página 2 de 7

trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Pueden ser de dos tipos: Evaluaciones médicas periódicas programadas o Evaluaciones médicas por cambios de ocupación.

**Examen médico ocupacional de ingreso:** Aquella que se realiza para determinar las condiciones de salud física, mental y social del servidor público 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.

**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.

**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.

**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.

**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 colaborador.

**Medicina Laboral:** Disciplina de reconocer las limitaciones en la salud, una vez ha ocurrido un evento ATEL, buscando mitigar el impacto que sobre la salud tiene el efecto causal y devolver el máximo de la capacidad funcional, al colaborador de manera que pueda desempeñarse de manera productiva en su trabajo.

**Medicina preventiva y del Trabajo:** Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del colaborador, 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.

**PCL:** Perdida de capacidad laboral.

**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.

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

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	PG5.GTH	01/09/2022
	PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Versión 2	Página 3 de 7

#### 4. DESAROLLO:

##### 4.1 Evaluaciones Médicas Ocupacionales de Ingreso, Periódicos, Reintegro, Post incapacidad y Retiro

Como punto de partida del programa de medicina preventiva y del trabajo, a través de las evaluaciones médico-ocupacionales se busca establecer la actitud física y mental de los Servidores Públicos de acuerdo con las características del puesto de trabajo, las funciones y actividades a desarrollar, esto con el fin de realizar el diagnóstico de condiciones de salud de la población, definir estrategias de intervención y establecer los programas de vigilancia epidemiológica.

En este contexto la realización de exámenes ocupacionales se basa en la normativa legal vigente (Resolución 2346 de 2007), Profesiograma de la Entidad según la exposición a factores de y el **Procedimiento para la Realización de Exámenes Médicos Ocupacionales P18.GTH.**

El diagnóstico de condiciones de salud se realiza una vez en el año con base en los resultados de los exámenes médicos ocupacionales a nivel nacional por el equipo de medicina especialista en seguridad y salud en el trabajo del ICBF para orientar las actividades de Promoción y Prevención:

##### 4.2 Seguimiento y/o Investigación de Casos de Colaboradores que han Ingresado en el Proceso de Calificación de Origen de Enfermedad

Como parte de esta actividad, se cuenta el **procedimiento manejo e investigación de enfermedad laboral P26.GTH**, dentro del ICBF se realiza dicha investigación teniendo presente la calificación de origen como enfermedad laboral en firme y el seguimiento a los casos que tengan una presunta enfermedad laboral, así como los casos con enfermedad común, discapacidad y accidentes de trabajo; o aquellos casos con recomendaciones médico-laborales que requieran seguimiento.

Por otro lado, con el apoyo del equipo interdisciplinario del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como parte del quehacer diario para contribuir con el desempeño ocupacional de los colaboradores, facilitar la rehabilitación y reintegro de las personas con patologías de origen laboral calificadas en firme, se generan algunas estrategias enfocadas a mitigar, eliminar o disminuir los peligros, mediante la implementación de controles y la gestión del riesgo.

Para el proceso de seguimiento de los casos se ha establecido la **guía recomendaciones médico laborales G10.GTH**, actividad anexa dentro de los Programas: medicina preventiva, vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos, vigilancia epidemiológica ocupacional de prevención del riesgo psicosocial y entorno laboral saludable, como parte de los procesos enfocados a la promoción y prevención, manejo, control, seguimiento y mitigación de enfermedades de origen laboral y/o de origen común, así como todas las demás perspectivas a nivel salud.

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

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	PG5.GTH	01/09/2022
	PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Versión 2	Página 4 de 7

### 4.3 Análisis de Ausentismo por Enfermedad

Para determinar el ausentismo laboral por enfermedad se comprenden actividades de recopilación, análisis, interpretación y reporte continuo de datos a efectos de establecer medidas de prevención y vigilancia de la salud de los servidores públicos como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este reporte está consignado en el **formato servidores públicos incapacitados enfermedad común y/o laboral F3.P11.GTH (reporte mensual de casos de ausentismo)**.

El reporte de ausentismo se realiza mensualmente, a través del Grupo de Nómina y Seguridad Social de Dirección de Gestión Humana, se remite la base de incapacidades presentadas mes a mes, al profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano, así mismo, en las Regionales el referente de nómina entregará al profesional del Grupo Administrativo, o de Gestión Humana o de Gestión de Soporte la base de incapacidades.

El profesional o referente de nómina es el responsable de ingresar al aplicativo vigente las incapacidades médicas emitidas por las Entidades Promotoras de Salud o Aseguradora de Riesgos Laborales, información que es consolidada en las bases de incapacidad que arroja el sistema, éstas son analizadas por el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de Sede de la Dirección General o Regional posteriormente se calcula el indicador y análisis de la información.

Con base en lo anterior, una vez en el año la Dirección de Gestión Humana Grupo de Desarrollo del Talento Humano realiza la actualización del **Programa de Entorno Laboral Saludable PG11.GTH**, mediante el cual se establecen las medidas de prevención, promoción y conservación de la salud identificando las patologías más frecuentes dentro del grupo mórbido que corresponden a las actividades contenidas en el programa en mención y la vigilancia epidemiológica de la Entidad:

### 4.4 Aplicación y Seguimiento de Recomendaciones Médico Laborales

Procurar que el colaborador cuente con las condiciones de ambiente laboral adecuadas según las recomendaciones generadas a partir de médicos tratantes, médicos ocupacionales y/o laborales, para lo cual se deberá llevar a cabo según lo establecido en la **Guía Recomendaciones Médico Laborales G10.GTH** y el **Procedimiento Manejo e Investigación de Enfermedad Laboral del ICBF P26.GTH**.

### 4.5 Estrategias de Promoción y Prevención

De acuerdo con lo expuesto se diseñan e implementan las estrategias de prevención y promoción de la salud contenidas en los siguientes programas y articulación con la Aseguradora de Riesgos Laborales:

- Programa de Entorno Laboral Saludable.
- Programa de Vigilancia Epidemiológica de Prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos.
- Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial.
- Concertación e implementación del plan de trabajo con la ARL.

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

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	PG5.GTH	01/09/2022
	PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Versión 2	Página 5 de 7

## 5. Indicadores Medicina Preventiva y del Trabajo

Los siguientes indicadores se medirán de forma trimestral por cada regional y Sede de la Dirección General. Con una meta del 100% de los exámenes médicos ocupacionales ejecutados sobre lo programado.

- **Porcentaje de exámenes médicos ocupacionales de ingreso ejecutados**

$$\text{Tasa} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ total de servidores públicos posesionados con certificado examen ocupacional}}{\text{N}^{\circ} \text{ de Servidores Públicos Programados para Ingreso}} \times 100$$

- **Porcentaje de cobertura de exámenes médicos ocupacionales Periódico**

$$\text{Tasa} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Servidores públicos con certificado examen ocupacional periódico}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de servidores públicos programados según profesiograma}} \times 100$$

- **Porcentaje de cobertura de exámenes médicos ocupacionales Periódico**

$$\text{Tasa} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Servidores públicos con certificado examen ocupacional post-incapacidad}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de servidores públicos con incapacidad igual o mayor a 15 días}} \times 100$$

- **Incidencia de las enfermedades laborales en los servidores públicos del ICBF**

$$\frac{\text{(Número de casos nuevos de enfermedad laboral de los servidores públicos del ICBF en el año)}}{\text{(Promedio total de servidores públicos en el año)}} \times 100.000$$

- **Prevalencia de las enfermedades laborales en los colaboradores del ICBF**

$$\frac{\text{(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral de colaboradores del ICBF en el año)}}{\text{(Promedio total de colaboradores en el ICBF en el año)}} \times 100.000$$

- **Ausentismo por enfermedad laboral y común en los servidores públicos del ICBF mensualmente**

$$\frac{\text{(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes/ Número de días de trabajo programados en el mes)}}{\text{programados en el mes}} \times 1000$$

- **Indicador de Entorno Laboral Saludable**

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de actividades ejecutadas en el periodo}}{\text{N}^{\circ} \text{ actividades programadas en el periodo}} \times 100$$

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de servidores públicos cubiertos con actividades en el periodo}}{\text{N}^{\circ} \text{ servidores públicos programados}} \times 100$$

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

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	PG5.GTH	01/09/2022
	PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Versión 2	Página 6 de 7

## 6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Ley 776 de 2002 - Artículos 5 y 9
- Ley 1562 de 2012 - Artículo 4
- Resolución 2346 de 2007 - Artículos: 4, 5, 6 y 18
- Decreto 1072 de 2015
- Decreto 1507 del 2014
- Resolución 312 de 2019.

## 7. RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F1.PG5.GTH	Formato colaboradores incapacitados por enfermedad común y/o laboral (reporte mensual de casos de ausentismo).

## 8. CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
22/12/2016	PG5.GTH	<p>Modificación del objeto respecto a su redacción, así mismo se modifica el numeral de desarrollo respecto a su contenido y forma, se elimina la tabla del numeral 4.1 que contiene: actividad, fuente, identificación primaria.</p> <p>Modificación del numeral de seguimiento y/o investigación de casos de colaboradores que han ingresado en el proceso de calificación de origen de enfermedad. Modificación de la redacción del numeral. Se elimina la tabla que describe actividad, fuente, identificación primaria.</p> <p>Modificación del numeral de análisis de ausentismo por enfermedad, respecto a redacción e inclusión de análisis del ausentismo. Se elimina la tabla que describe actividad, fuente, identificación primaria.</p> <p>Modificación del numeral de estrategias de promoción y prevención, se elimina la tabla que describe actividad, fuente, identificación primaria</p> <p>Se modifica el numeral de Aplicación y Seguimiento a Casos de Enfermedad con Recomendaciones Médico Laborales referente a redacción se ajusta contenido y</p>

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

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	PG5.GTH	01/09/2022
	PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Versión 2	Página 7 de 7

		<p>se elimina la tabla actividad fuente identificación primaria.</p> <p>Se adiciona al programa el formato: Formato Colaboradores Incapacitados Enfermedad Común Laboral y Accidente de Trabajo v3</p> <p>Modificación de indicadores, inclusión de indicadores por tipo de accidentes, registrando periodicidad de la medición, meta.</p>
15/01/16	PP231 MPA1 P1 V2	<p>Una vez presentado el nuevo Modelo de Operación por Procesos, según Resolución 8080 del 11 de agosto de 2016, se realizan las siguientes modificaciones en el documento PP231 MPA1 P1 Programa de Gestión de Medicina Preventiva y del Trabajo: Se actualiza el ítem 4. Desarrollo.</p>

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