



**PROCESO
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**PROCEDIMIENTO PARA MANEJO E INVESTIGACIÓN DE
ENFERMEDAD LABORAL DEL ICBF**

P26.GTH

28/06/2022

Versión 4

Página 1 de 10

1. OBJETIVO:

Establecer los parámetros a evaluar en la investigación y seguimiento a enfermedades laborales; la forma de tramitar médica y administrativamente las presuntas enfermedades laborales que presentan los servidores públicos del ICBF, con el fin de lograr el acceso a los beneficios de las coberturas en el Sistema General de Riesgos Laborales.

2. ALCANCE:

El procedimiento inicia con la identificación de la presunta enfermedad laboral y finaliza con la investigación de la enfermedad en firme. Aplica a los servidores públicos que manifiesten sintomatologías o pruebas clínicas presuntamente ligados o causados por las características y condiciones de su puesto de trabajo a nivel nacional.

3. POLÍTICAS DE OPERACIÓN:

- 3.1 Se debe realizar estricto seguimiento y verificaciones cumplimiento a este documento dado que es requisito legal.
- 3.2 El servidor público debe suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, al médico especialista en seguridad y salud en el trabajo de Grupo de Desarrollo de Talento Humano de la -Dirección de Gestión Humana del ICBF, para que desde allí se proceda a gestionar los trámites pertinentes ante la EPS y ARL.
- 3.3 El servidor público procurará el cuidado integral de su salud; ante cualquier sospecha de enfermedad debe acudir a la Entidad Promotora de Salud-EPS a la cual se encuentre afiliado.
- 3.4 Todo diagnóstico de enfermedad laboral emitido por Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPSS) o Entidad Promotora de Salud-(EPS) debe ser reportado por el ICBF directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo del diagnóstico de la enfermedad.
- 3.5 Toda enfermedad, patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen laboral, se consideran de origen común.
- 3.6 Las solicitudes de reubicación o traslado se analizarán y tramitarán desde el punto de vista de las necesidades del servicio para el cumplimiento de las metas y planes institucionales, las normas legales vigentes, los principios de igualdad y mérito, los resultados de la evaluación de desempeño, las situaciones de salud, la integración familiar, el fortalecimiento del desarrollo

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



**PROCESO
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

P26.GTH

28/06/2022

**PROCEDIMIENTO PARA MANEJO E INVESTIGACIÓN DE
ENFERMEDAD LABORAL DEL ICBF**

Versión 4

Página 2 de 10

personal y profesional y orden público que pongan en peligro la vida e integridad del servidor público, acorde con lo definido en la Resoluciones internas Nos. 9195 de 2013, 8777 de 2018 y el Procedimiento de Situaciones Administrativas de la Dirección de Gestión Humana.

3.7 Los documentos para remitir por parte de la Entidad para el inicio de proceso de calificación de origen son:

- Copia exámenes médico-ocupacionales de ingreso, periódico,
- Análisis de puesto de trabajo,
- Certificación de cargos y descripción detallada de las funciones desempeñadas por el servidor público desde el ingreso hasta la fecha, indicando tiempo de duración en meses de cada cargo;
- Otros documentos requeridos por la Entidad Promotora de Salud.

4. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

No	Nombre de la Actividad	Descripción de la actividad	Responsable	Registro
		Inicio		
1	Recepcionar reportes sobre el estado de salud	Inicio al proceso de manejo de la enfermedad laboral que presentan los servidores públicos del ICBF. Una vez el servidor público informe sobre la sospecha de síntomas o enfermedades que se deriven de factores de riesgo de origen ocupacional, el equipo de medicina de ICBF informará al servidor público sobre el proceso de atención que debe realizar ante la Empresa Promotora de Salud-EPS a la que este afiliado, ante la cual deberá realizar directamente el trámite de solicitud para valoración y diagnóstico.	Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana Profesional del Grupo Gestión de Soporte, grupo Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional Servidor Público	Correo electrónico o acta de reunión.
2	Evaluar por EPS respuesta a solicitud de documentos para estudio de presunta enfermedad laboral.	Si en la evaluación médica se presume enfermedad laboral, la EPS o IPS solicitará a la Entidad los documentos pertinentes a la evaluación del caso del servidor público con sospecha de enfermedad laboral, para continuar con el estudio.	Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana Profesional del Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional, o Grupo Gestión de Soporte	Solicitud de documentos por Medicina Laboral de la Empresa Promotora de Salud - EPS del servidor

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



**PROCESO
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

P26.GTH

28/06/2022

**PROCEDIMIENTO PARA MANEJO E INVESTIGACIÓN DE
ENFERMEDAD LABORAL DEL ICBF**

Versión 4

Página 3 de 10

3 P.C	Recolectar y enviar documentación	La documentación solicitada se agrupa y se remite a la EPS o IPS adscrita a la EPS, según sea el caso. Junto con la documentación se envía el reporte de la enfermedad laboral en el Formato Único de Reporte de Enfermedad Laboral (FUREL) de la ARL que corresponda, y a la EPS respectiva.	Profesional del Grupo Gestión de Soporte, Grupo Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana	Formato Único de Reporte de Enfermedad Laboral - FUREL
4	Notificar dictamen calificación de la enfermedad	Una vez se califica el origen del siniestro de salud, en primera oportunidad, la EPS o IPS deberá notificar a las partes interesadas (empleador, servidor y ARL), para realizar seguimiento del caso.	Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana Profesional del Grupo Gestión de Soporte, Grupo Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional	Notificación de Dictamen de origen
5	Realizar seguimiento a la notificación de origen de la enfermedad emitida por la ARL.	Una vez se emita la notificación por parte de la ARL determinando el origen de la enfermedad dictaminado en primera oportunidad por la EPS, se realizará seguimiento con la ARL.	Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana Profesional del Grupo Gestión de Soporte, Grupo Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional	Notificación Dictamen de ARL. Base datos de notificación siniestros de la ARI.

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



**PROCESO
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

P26.GTH

28/06/2022

**PROCEDIMIENTO PARA MANEJO E INVESTIGACIÓN DE
ENFERMEDAD LABORAL DEL ICBF**

Versión 4

Página 4 de 10

6	Realizar seguimiento a la notificación de origen de la enfermedad por la Junta Regional de Calificación de Invalidez	<p>Si existen controversia entre la calificación de la EPS y de la ARL frente al origen de la enfermedad, o en caso de que el servidor lo solicite directamente y por escrito ante la ARL, esta deberá enviar el caso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez, quien citará a audiencia para evaluar la enfermedad que presenta el servidor y determinar su origen.</p> <p>Una vez se realizada la audiencia de evaluación, la Junta Regional de Calificación de Invalidez determinará el origen de la enfermedad y notificará el dictamen de la calificación al servidor, al empleador y a la ARL.</p> <p>Si es de origen laboral, se remite a la actividad 12.</p> <p>Si es calificada como enfermedad común, el servidor público deberá continuar con la evaluación, seguimiento, tratamiento y rehabilitación por la EPS correspondiente.</p>	<p>Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana</p> <p>Profesional del Grupo Gestión de Soporte, Grupo Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional</p>	Notificación de envío de expediente de parte de la ARL o de la parte interesada, a la Junta Regional de Calificación de Invalidez.
7	Realizar seguimiento a la notificación de la enfermedad por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez	<p>Si existe inconformidad por la calificación emitida por la Junta Regional frente a origen de la enfermedad, o en caso de que el servidor lo solicite, dicha Junta deberá remitir el caso a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, para que esta instancia cite a audiencia para evaluar la enfermedad que presenta el servidor y revise la determinación de su origen.</p>	<p>Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana</p> <p>Profesional del Grupo Gestión de Soporte, Grupo Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional</p>	Notificación de ARL o de la Junta de Calificación del envío del expediente a Junta Nacional de Calificación de Invalidez.
8	Realizar seguimiento a la calificación y notificación del dictamen del origen de la enfermedad por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez	<p>Una vez se realizada la audiencia de evaluación, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinará el origen de la enfermedad y notificará el dictamen de la calificación al servidor, al empleador y a la ARL.</p> <p>En caso de que la patología sea calificada como de origen común, se le continua el tratamiento respectivo por la EPS correspondiente.</p> <p>Si es de origen laboral, se remite a la actividad 12.</p>	<p>Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana</p> <p>Profesional del Grupo Gestión de Soporte, grupo Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional</p>	Notificación de la calificación final del origen de la enfermedad.
9	Realizar seguimiento a la atención médica y rehabilitación por parte de ARL	<p>Cuando la enfermedad es calificada como laboral, por cualquiera de las entidades mencionadas arriba: ARL, Junta Regional y Junta Nacional, se inicia el proceso de atención médica y rehabilitación por parte de ARL.</p>	<p>Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana</p>	Base de datos enfermedad laboral, siniestros, Formato de investigación de enfermedad laboral.

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



**PROCESO
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**PROCEDIMIENTO PARA MANEJO E INVESTIGACIÓN DE
ENFERMEDAD LABORAL DEL ICBF**

P26.GTH

28/06/2022

Versión 4

Página 5 de 10

		Una vez el ICBF haya sido informado del dictamen en firme del origen laboral, se procederá con el reporte al Ministerio de Trabajo, la realización de la investigación y seguimiento de la enfermedad laboral analizando las siguientes variables: peligro que la originó, sistema orgánico comprometido (osteomuscular, mental etc.).	Profesional del Grupo Gestión de Soporte, grupo Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional	
10	Realizar seguimiento a la calificación de la pérdida de capacidad laboral y notificación	<p>Cuando el servidor termina el proceso de rehabilitación médica, la ARL (laboral) o EPS (común) procederá a calificar la Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) y notificará a las partes interesadas, dependiendo del origen de la calificación.</p> <p>Si el servidor está conforme con la calificación, se continúa el proceso en la actividad 15.</p>	<p>Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana</p> <p>Profesional del Grupo Gestión de Soporte, grupo Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional</p>	Notificación de pérdida de calificación de invalidez (PCL), base datos de enfermedad laboral.
11	Realizar seguimiento a la calificación de la pérdida de capacidad laboral por las Juntas de Calificación de Invalidez.	<p>En caso de que el servidor no esté conforme con la calificación de la pérdida de capacidad laboral realizada por la ARL puede solicitar por escrito a la Junta Regional de Calificación de invalidez la revisión de la PCL, posterior la Junta Regional notificará la calificación a las partes interesadas (servidor, empleador, y ARL.</p> <p>En caso de que el servidor no esté conforme con la calificación de la pérdida de capacidad laboral realizada por la EPS puede solicitar por escrito a la Junta Regional de Calificación de invalidez la revisión de la PCL, posterior la Junta Regional notificará la calificación a las partes interesadas (servidor, empleador, y EPS.</p> <p>Si existen discrepancias entre la calificación de la ARL y/o EPS y/o Administradora del Fondo de Pensiones y/o la Junta Regional frente a la pérdida de capacidad laboral, o en caso de que el servidor lo solicite, dicha Junta enviará el caso a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez para que resuelva de fondo la situación, quien citará a audiencia, evaluará y notificará la calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) al servidor, y/o ARL, y/o EPS y/o Administradora del Fondo de Pensiones y al empleador.</p> <p>Si el servidor está conforme con la calificación, se continúa el proceso la actividad 15.</p>	<p>Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana</p> <p>Profesional del Grupo Gestión de Soporte, grupo Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional</p>	Notificación de la pérdida de calificación de invalidez por Junta Regional o por Junta Nacional de Calificación de Invalidez, base datos de siniestros

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



**PROCESO
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

P26.GTH

28/06/2022

**PROCEDIMIENTO PARA MANEJO E INVESTIGACIÓN DE
ENFERMEDAD LABORAL DEL ICBF**

Versión 4

Página 6 de 10

12	Realizar seguimiento de la evaluación de Invalidez por ARL y Reconocimiento de pensión y notificación	<p>En caso de que el servidor sea calificado con una pérdida de capacidad laboral igual o mayor al 50% se comunica a la dependencia de Gestión Humana de la Dirección General.</p> <p>Ante lo cual la ARL hace el reajuste económico para el pago ante el servidor público teniendo en cuenta el porcentaje anterior.</p> <p>Si no le ha causado invalidez laboral se prosigue con la actividad 18.</p>	<p>Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana</p> <p>Profesional del Grupo Gestión de Soporte, grupo Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional</p>	Notificación de invalidez, base de siniestros, correo electrónico a la Dirección de gestión humana
13	Realizar seguimiento a la notificación de Invalidez por las Juntas	<p>Si el servidor, no está de acuerdo con el porcentaje de Invalidez calificado en primera oportunidad, podrá solicitar que se le realice una revisión de la calificación de pérdida de capacidad laboral, primero por parte de la Junta Regional y en caso de continuar en desacuerdo, podrá acudir ante la Junta Nacional de Calificación, quien evaluará, calificará y determinará en última instancia administrativa, el porcentaje, para que se le determine la PCL.</p>	<p>Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana</p> <p>Profesional del Grupo Gestión de Soporte, grupo Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional</p>	Notificación de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL), correo electrónico a la Dirección de Gestión Humana.
14	Realizar seguimiento a la solicitud de Reincorporación y/o Reubicación Laboral	<p>Si la revisión de la pérdida de capacidad laboral determina una disminución en esta, inferior al 50% y el dictamen médico determina que se puede continuar desempeñando laboralmente, el servidor se debe reincorporar laboralmente, remitiendo el documento de reincorporación este debe ir acompañado de los certificados o conceptos del respectivo médico tratante de la EPS o IPS.</p> <p>Para el caso de recomendaciones médicas laborales, deberá seguirse el procedimiento contenido en el numeral 4 de la Guía de Recomendaciones Médico Laborales (G10.GTH).</p> <p>Si fuere el caso, deberá analizarse la viabilidad del reajuste de funciones de acuerdo con lo establecido en el Procedimiento Situaciones Administrativas v7</p>	<p>Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana</p> <p>Profesional del Grupo Gestión de Soporte, grupo Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional Coordinador Grupo de registro y control de la Dirección de Gestión Humana</p>	Notificación emitida por las entidades competentes que determinaron la reincorporación del servidor al ICBF, correo electrónico. Concepto medico ocupacional.
15	Realizar seguimiento a la identificación servidores para rehabilitación laboral	<p>Una vez se le haya calificado con enfermedad de origen laboral al servidor público, se realizará seguimiento por parte de la ARL ingresándolo a un programa de rehabilitación laboral</p>	<p>Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana</p> <p>Profesional del Grupo Gestión de Soporte, Grupo</p>	Notificación de ingreso a rehabilitación. Base de casos de enfermedad laboral actas de mesas laborales.

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



**PROCESO
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**PROCEDIMIENTO PARA MANEJO E INVESTIGACIÓN DE
ENFERMEDAD LABORAL DEL ICBF**

P26.GTH

28/06/2022

Versión 4

Página 7 de 10

			Administrativo, o Grupo de Gestión Humana en la Regional	
16	Realizar seguimiento a la emisión e implementación de recomendaciones para rehabilitación laboral.	Una vez la ARL ingrese el servidor al programa de rehabilitación, realice la evaluación y actualización del estado clínico y funcional, el cual es notificado al ICBF para realizar seguimiento de las recomendaciones médico-laborales y su implementación dentro de la entidad de acuerdo con lo establecido en la Guía de Recomendaciones Médico-Laborales de la Dirección de Gestión Humana. Enviar las recomendaciones médico-laborales al servidor, al jefe inmediato, Coordinador del Grupo Administrativo o Gestión Humana o Gestión de Soporte para el cumplimiento de estas.	Profesional del Grupo de Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana Profesional del Grupo Gestión de Soporte, grupo Administrativo, o grupo de Gestión Humana en la Regional	Notificación carta de recomendaciones médicas laborales, correos electrónicos, base datos recomendaciones, actas de reunión
17	Reportar al Ministerio de Trabajo	Conocido el dictamen en firme de la calificación de origen de la patología, a los dos (2) días hábiles siguientes, se debe enviar oficio remisorio con el FUREL del caso, al Ministerio de Trabajo.	Director de Gestión Humana Profesional del Grupo Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana	Oficio remisorio a Ministerio de Trabajo. Copia para la entidad.
18	Investigar Enfermedad Laboral	Realizar la investigación laboral dentro de los 15 días (calendario) siguientes a la recepción de la confirmación de la calificación en firme, Recopilación de los antecedentes médicos y laborales del servidor y diligenciamiento del formato Investigación de Enfermedad Laboral - F1.P26.GTH	Profesional del Grupo Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Gestión Humana Servidor público. Representante del COPASST	Formato investigación de enfermedad laboral. Procedimiento Para Manejo de Enfermedad Laboral dentro del ICBF
Fin				

P.C.: Punto de Control

5. RESULTADO FINAL: Enfermedades investigadas y seguimiento respectivo.

6. DEFINICIONES:

Calificación del origen de la enfermedad: para efectos del presente instructivo, es el proceso que se lleva a cabo, en primera oportunidad, por la institución prestadora de servicios de salud (EPS) que atiende al afiliado y, en segunda instancia, por el médico o la comisión laboral de la entidad administradora de riesgos laborales (ARL), para calificar el origen de la enfermedad que presenta el servidor público. Cuando surjan discrepancias en el origen, estas serán resueltas por una junta

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	P26.GTH	28/06/2022
	PROCEDIMIENTO PARA MANEJO E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL DEL ICBF	Versión 4	Página 8 de 10

integrada por representantes de las entidades administradoras de salud y de riesgos laborales. De persistir el desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto para las Juntas de Calificación de Invalidez definido en los artículos 41 y siguientes de la ley 100 de 1.993 y sus reglamentos y según lo contemplado en el manual único de calificación de enfermedad laboral.

Causas básicas: Corresponden a las causas reales que se manifiestan después de los síntomas; son las razones por las cuales ocurren las causas inmediatas y, por tanto, las componen los factores personales y del trabajo (GTC 3701 DE 1995).

Causas inmediatas: Circunstancias que se presentan antes del contacto que produce la enfermedad; se dividen en actos y condiciones inseguras (GTC 3701 DE 1995).

Condiciones inseguras: Situación que se presenta en el lugar de trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos no controlados que pueden generar enfermedades laborales (GTC 3701 DE 1995).

Días de incapacidad: número de días calendario durante los cuales el trabajador está inhabilitado para laborar, según concepto expedido por un médico (GTC 3701 DE 1995).

Enfermedad Laboral: 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.

Enfermedad de origen común: toda enfermedad o patología que no haya sido clasificada o calificada como de origen laboral, se consideran de origen común (GTC 3701 DE 1995).

Exámenes médicos de reintegro al trabajo: evaluación médica de las condiciones físicas y emocionales del servidor que retorna a su trabajo luego de presentar una incapacidad mayor de quince (15) días, 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 servidor que regresa de una incapacidad cuenta con las aptitudes necesarias para el desempeño de su labor habitual y se determinan las limitaciones y/o restricciones.

Incapacidad permanente parcial: se presenta cuando el trabajador como consecuencia de una enfermedad laboral sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual. Esta incapacidad debe ser calificada por la autoridad competente para tales efectos (ARL, EPS o Juntas de Calificación de Invalidez).

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Ley 100 de 1993.

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



**PROCESO
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PROCEDIMIENTO PARA MANEJO E INVESTIGACIÓN DE
ENFERMEDAD LABORAL DEL ICBF

P26.GTH

28/06/2022

Versión 4

Página 9 de 10

- Decreto 1295 de 1995.
- GTC 3701 de 1995.
- Resolución 2569 de 1999.
- Decreto 2463 del 2001.
- Ley 776 de 2002.
- Decreto 2566 del 2009.
- Ley 1562 de 2012.
- Decreto 1352 de 2013.
- Decreto 1507 de 2014.
- Decreto 1477 de 2014.
- Decreto 472 de 2015.
- Decreto 1072 de 2015.
- Resolución 2851 de 2015.
- Resolución 0312 de 2019.


8. RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F2. P18.GTH	Formato base casos con recomendaciones médico-laborales
F9. P1.MI	Formato acta de reunión
F1.P26.GTH	Formato investigación de enfermedad laboral

9. CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
28/12/2018	P26.GTH V3	<p>Se realiza modificación del contenido en su forma y se actualizan las actividades que se ejecutan internamente de acuerdo con la normatividad legal vigente y la inclusión de la actividad de investigación de enfermedad laboral.</p> <p>Se módica el nombre del procedimiento incluyendo lo concerniente con investigación de enfermedad laboral.</p> <p>Se modifica en su gran totalidad la descripción de las actividades, así como las evidencias, cambia la palabra instancia por oportunidad, teniendo presente que en la norma esta descrito como calificación en primera oportunidad.</p> <p>Así mismo se adiciona la resolución 0312 de 2019.</p>
06/07/2018	P26.GTH V2	<p>Se modifican los responsables en la descripción de actividades, se elimina comité de traslados de la actividad 18, se ajusta rotulado a Pública.</p>

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

	<p align="center">PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PROCEDIMIENTO PARA MANEJO E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL DEL ICBF</p>	P26.GTH	28/06/2022
		Versión 4	Página 10 de 10

22/06/2018	P26.GTH V1	Se ajusta en el procedimiento, algunos aspectos que no se tenían previstos inicialmente que según la normatividad vigente Resolución 2851 de 2015, debían realizarse, como es, la investigación de enfermedad laboral. Así mismo se anexa formato para poder dejar evidencia de la investigación dentro de la entidad, el cual no se tenía.
------------	------------	---

PÚBLICA

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

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