

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: APO5-P-013
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 1
	EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES Y ARCHIVO DE HISTORIAS CLINICAS	FECHA DE VIGENCIA 25/Apr/2016

1. OBJETIVO

Identificar el óptimo estado de salud de los funcionarios de Agencia Nacional de Minería ANM, previo al ingreso, posterior a un accidente de trabajo, durante el desempeño del cargo y en el momento del retiro definitivo de la Entidad. Establecer el procedimiento a seguir en caso de la realización de exámenes médicos, así como ser guía para todas aquellas personas que deban dirigir y controlar la totalidad de actividades relacionadas con el manejo de los trabajadores.

2. ALCANCE

El presente procedimiento estandariza la metodología aplicada en la Agencia Nacional de Minería para sus funcionarios, dando cumplimiento a la legislación vigente en cuanto a los procesos de evaluaciones médicas ocupacionales y reserva de la historia clínica producto de las mismas.

3. DEFINICIONES

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

EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma y su correlación entre ellos para emitir el diagnóstico y las recomendaciones.

EXAMEN MÉDICO DE INGRESO: Una de las obligaciones del empleador, según el Código Sustantivo del Trabajo, es la de hacer practicar al trabajador, a raíz de su selección o ingreso, un examen médico de ingreso que establezca su estado de salud y los riesgos o enfermedades adquiridos en otras empresas. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, su función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo. El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, pueden agravarse en desarrollo del trabajo.

EXAMEN MÉDICO PERIÓDICO: Es aquella valoración médica que se realiza durante la permanencia de la persona en la compañía, en el cual se determina si su condición de salud ha cambiado o no por el desempeño del cargo. Este generalmente se realiza cuando el trabajador cumple su segundo año en la empresa y se continúa haciendo bianualmente. Las evaluaciones medicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas (Sistemas de vigilancia epidemiológica y por cambio de ocupación)

- Evaluaciones médicas periódicas programadas: 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 trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Dichas evaluaciones se realizan cada año especialmente en los contratos donde se ha identificado el factor de riesgo ruido (Medio), evento que afecta la salud de los trabajadores.
- Evaluaciones médicas por cambios de ocupación: el empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. Su objetivo es garantizar que el trabajador que mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecte su salud.

EXAMEN MÉDICO DE RETIRO: Es la valoración médica que se le realiza a la persona una vez se desvincula definitivamente de la compañía y es donde se determina en qué condiciones de salud la persona se retira de la misma o si adquirió algún tipo de afección física o mental.

Una de las obligaciones del empleador, según el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, es la sugerir practicar al trabajador dentro de los cinco días hábiles siguientes a la terminación del contrato de trabajo con el objetivo de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales –no diagnosticados-, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, la coordinación del Grupo de Gestión de Talento Humano o quien ella delegue, elaborará y presentará el correspondiente reporte a la Administradora de Riesgos Laborales, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.

EXAMEN MÉDICO DE REUBICACIÓN POR AT: Es aquella valoración médica que se realiza después de sufrir un accidente de trabajo, en el cual se determina si su condición de salud es apta para laborar en el cargo o requiere de una reubicación laboral con restricciones.

HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL: Es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud del trabajador los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que intervienen en su atención.

Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones medicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional. En la historia clínica ocupacional se debe llevar un registro de las evaluaciones médicas realizadas, el cual deberá contener:

- Identificación del trabajador, tipo y fecha de evaluación.
- Identificación de la entidad o persona que realizó la evaluación.
- Valoraciones de pruebas complementarias realizadas.
- Datos del profesional o del prestador de servicios de salud ocupacional a los que sea remitida la persona y fecha de remisión.

PERFIL DEL CARGO: Conjunto de demandas físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos para que una persona pueda realizar determinadas funciones.

SELECCIÓN DE PERSONAL: Proceso estructurado y planificado que permite atraer, evaluar e

identificar con carácter predictivo, las características personales de un conjunto de candidatos que les hacen más idóneos a un conjunto de características y capacidades determinadas previamente.

REINTEGRO LABORAL: Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad o confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral o definitiva.

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.

4. CONDICIONES GENERALES

Toda actividad económica por sencilla que sea implica una serie de riesgos a los cuales se ven expuestos sus trabajadores. Con base en lo anterior y conforme a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 se requiere determinar las condiciones físicas y mentales necesarias en una persona para desempeñar un cargo determinado, a través de la evaluación médica ocupacional. Para ellos se realizan las siguientes actividades:

4.1 REMISIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

Una vez se haya seleccionado al funcionario para su ingreso y se tenga la documentación completa del candidato se desarrollan las siguientes actividades:

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Documentos Internos:

Documentos Externos:

6. DETALLE DE ACTIVIDADES

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	CONTROLES Y/O REGISTROS RELACIONADOS
1	Remitir a exámenes médicos: Cuando una persona sea nombrada y acepte dicho nombramiento, el Grupo de Gestión de Talento Humano entrega a la persona a vincular una orden para la evaluación médica de ingreso en la Unidad Médica autorizada, seleccionada, para que se realice la toma del examen médico ocupacional de ingreso y otros exámenes complementarios según Profesiograma. Anexo 1. Para el personal que realiza actividades críticas se realizan exámenes médicos complementarios específicos para la actividad a desarrollar.	Gestor de Talento Humano	Planilla de control y/o correos electrónicos. Remisión a examen médico.
2			

	<p>Evaluación exámenes médicos:</p> <p>Una vez tomados estos exámenes, son remitidos por los centros médicos a la empresa, con el formato de aptitud para el cargo, allí se verifica si la persona es apta para el cargo, cuenta con algunas restricciones o es No apto para desempeñar el cargo.</p>	<p>Centro de atención medica con licencia en Salud Ocupacional. Gestor de talento humano. Médico especialista en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional.</p>	<p>Certificado médico ocupacional indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.</p>
3	<p>Seguimiento a recomendaciones exámenes médicos:</p> <p>Al recibir concepto de aptitud o informe de resultados de examen médico. Se le entrega al colaborador el informe de resultados de examen médico que incluye las indicaciones. Se hace seguimiento periódico del cumplimiento de las indicaciones (asistencia a controles médicos), solicita el soporte al colaborador.</p>	<p>Gestor de talento humano</p>	<p>Comunicado al trabajador relacionando las recomendaciones al trabajador.</p>
4	<p>¿Es médicamente apta la persona para el cargo?: Si:5 No:6</p>	<p>Gestor de talento humano</p>	
5	<p>Realizar proceso de vinculación: Qué condiciones tiene el empleado para ser contratado.</p>	<p>Gestor de talento humano</p>	
6	<p>Revisar Proceso de vinculación: Se revisa el proceso de vinculación de una persona cuando se identifican condiciones de salud en el trabajador, que al ser comparados actividades o demandas del oficio puede generar perjuicio en sus capacidades físicas y mentales;</p>	<p>Gestor de Talento Humano</p>	<p>Acto Administrativo</p>
7	<p>Realizar exámenes periódicos: Cuando la persona, completa un año en la empresa es programada por la Coordinación de Grupo de Gestión de Talento Humano, para la toma de los exámenes periódicos. Esta actividad se hace en coordinación con la IPS que preste los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Gestor de Talento Humano</p>	<p>Correo electrónico</p>
8	<p>Recibir y evaluar exámenes médicos periódicos: Si después de éste proceso la persona</p>	<p>Coordinación del Grupo de Gestión de Talento Humano</p>	<p>Certificado médico ocupacional</p>

	es clasificada como apta, continua laborando, si presenta algún tipo de restricción, se tiene en cuenta y se realiza un seguimiento, si no es apta, se procede a la reubicación en caso de requerirse.		
9	¿La persona requiere que se reubique: Si: 9 No: Sigue laborando		
10	Reubicación de persona: Se revisa la planta de personal con el fin de conocer en qué cargo se puede desempeñar	Coordinación del Grupo de Gestión de Talento Humano	Planta de Personal
11	Realizar exámenes de retiro: En el momento que es emanado el acto administrativo de aceptación de la renuncia, o terminación de contrato se le entrega junto con el acto administrativo, la orden para la toma del examen médico de retiro por parte de la IPS, durante un tiempo no mayor a los 5 días hábiles siguientes. Posteriormente se verifican los resultados. Si el trabajador no se hace este examen durante el plazo establecido, la empresa no asume ninguna responsabilidad, quedando está a cargo del trabajador. Es potestad del trabajador realizarse estos exámenes.	Gestor de Talento Humano	Orden para examen médico
12	Realizar examen Post Incapacidad: Cuando un funcionario ha tenido una incapacidad medica de origen común o laboral mayor o igual a 30 días se remite a la IPS para la valoración médica ocupacional. Posteriormente se verifican los resultados con el fin de revisar las condiciones de aptitud física; si es necesario reubicar o acatar recomendaciones médicas.	Gestor de Talento Humano	Certificado médico Ocupacional
13	¿La persona requiere que se reubique: Si: 9 No: Sigue laborando		

4.2 DILIGENCIAMIENTO, CUSTODIA, CONFIDENCIALIDAD, CONSERVACIÓN DE HISTORIAS CLINICAS OCUPACIONALES.

La historia clínica se diligencia en el formato de HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL, detallada así.

1. Fecha, departamento, ciudad donde se realiza la evaluación medica

2. Persona que realiza la evaluación medida.
3. Actividad económica del empleador.
4. Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona.
5. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
6. Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales 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 hubiere sido registrada con anterioridad.
7. Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
8. 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 debe 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.
9. Datos resultantes del examen físico.
10. Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen profesional, cuando hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.

Una vez diligenciada la historia clínica el médico debe realizar un informe de aptitud del trabajador para el cargo que va a desempeñar en el formato concepto de aptitud laboral manejado por la respectiva unidad médica; este diligenciamiento es responsabilidad exclusiva del Médico con especialización en seguridad y salud en el trabajo y licencia en salud ocupacional vigente.

4.3 RESERVA DE LA HISTORIA CLINICA 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.

1. Por orden de autoridad judicial.
2. Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando este la requiera con fines estrictamente médicos.
3. Por solicitud del médico 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.
4. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

4.4 CONSERVACIÓN Y CUSTODIA:

La IPS contratada para realizar la evaluación médica; tendrá la guarda y custodia de las evaluaciones médico ocupacionales y de la historia clínica ocupacional, estas son conservados por un período mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa

4.5 PERSONAL RESPONSABLE DE REALIZAR LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES:

Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional., garantiza que las unidades médicas y/o Instituciones prestadoras de servicios en salud ocupacional, que practican los exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos, egreso, reubicaciones laborales) cuenten con la licencia

en salud ocupacional, al igual que los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional.

7. ANEXOS
<ul style="list-style-type: none"> • Profesiograma. Anexo 1 • Diagrama de Flujo

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	25/May/2016	creación

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Eliana Catalina Serrano Rey Cargo: Gestor T1 G 10 Fecha: 11/Nov/2015	Nombre: Sandra Pilar Bojaca Gutierrez Cargo: Gestor T1 G 10 Fecha: 17/Nov/2015	Nombre: Gustavo Mauricio Martinez Perdomo Vicepresidente Cargo: Administrativa y Financiera Fecha: 25/Apr/2016

La copia impresa de este documento deja de ser controlada