

PROCEDIMIENTO		
Proceso - Subproceso: Gestión del Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Página: 1 de 6	
Procedimiento: Investigación de Enfermedad Laboral	Código: MPEH0913P	Versión: 1

Objetivo

Definir los parámetros a seguir, para realizar la investigación de enfermedades laborales en la EAAB-ESP.

Alcance

Este procedimiento se establece para la investigación de las enfermedades laborales calificadas y aplica para todos los trabajadores de la EAAB-ESP, de acuerdo con las tareas desarrolladas. El responsable de las actividades planteadas en el presente procedimiento será el jefe de división de Salud Ocupacional.

Términos y definiciones

AGENTE DE RIESGO: Condición o acción que potencialmente puede generar una enfermedad.

ACTIVIDAD: Realización de una tarea o acción por parte de una persona.

CAPACIDAD: Describe la aptitud de una persona para realizar una tarea o acción.

CAPACIDAD LABORAL: Conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potenciales de orden físico, mental y social que permiten desempeñarse en un trabajo.

DEFICIENCIA: Alteración en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Puede consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto de la norma estadísticamente establecida.

DURACIÓN MINIMA DE LA EXPOSICIÓN: Número de horas mínimas al día en que el trabajador tiene exposición al riesgo en el ámbito laboral.

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.

FACTORES AMBIENTALES: Constituyen un componente de la CIF (Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud) y se refieren a todos los aspectos del mundo extrínseco o externo que forma el contexto de la vida de un individuo, y como tal afecta el funcionamiento de esa persona. Los factores ambientales incluyen al mundo físico natural con todas sus características, el mundo físico creado por el hombre, las demás personas con las que

Elaboró: Bernardo Hernández Castillo	Revisó: Bernardo Hernández Castillo	F. Revisión: 12/09/2018
Responsable del Procedimiento: División Salud Ocupacional	Aprobó: Juan Camilo Motta Ospina	F. Aprobación: 29/09/2018

PROCEDIMIENTO		
Proceso - Subproceso: Gestión del Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Página: 2 de 6	
Procedimiento: Investigación de Enfermedad Laboral	Código: MPEH0913P	Versión: 1

se establecen o asumen diferentes relaciones o papeles, las actitudes y valores, los servicios y sistemas sociales y políticos, y las reglas y leyes.

FACTORES CONTEXTUALES: Son los factores que constituyen, conjuntamente, el contexto completo de la vida de un individuo, y en concreto el trasfondo sobre el que se clasifican los estados de salud en la CIF. Los factores contextuales tienen dos componentes: Factores ambientales y factores personales.

FACTOR DE RIESGO FÍSICO: Hace referencia a los factores ambientales de naturaleza física, considerándose esta como la energía que se desplaza en el medio y que al entrar en contacto con las personas puede tener efectos nocivos sobre la salud, tales como ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes, radiaciones no ionizantes, presiones anormales (hipobarismo, hiperbarismo), efectos del estado del tiempo, de la exposición al frío o al calor y de otros estados conexos.

FACTOR RIESGO QUÍMICO: Hace referencia al grupo de sustancias o elementos que al entrar en el organismo pueden provocar una enfermedad, entre otras se encuentran el material particulado, humo, gases y vapores, rocíos, neblinas, fibras, etc.

FACTOR DE RIESGO BIOLÓGICO: Hace referencia al grupo de agentes orgánicos animados o inanimados que están presentes en determinados ambientes de trabajo y que al entrar en contacto con el organismo, pueden desencadenar enfermedades, por ejemplo animales, virus, bacterias, hongos, parásitos, etc.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: Hace referencia a aquellos aspectos intralaborales y factores individuales o características intrínsecas del trabajador los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias, influyen sobre la salud y el desempeño de las personas.

FACTORES PERSONALES: Son los factores contextuales que tienen que ver con la persona como la edad, el sexo, el nivel social, experiencias vitales, etc., que no están actualmente clasificados en la CIF pero que los usuarios pueden incorporar al aplicar la clasificación.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL: Es la disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento (5%) e inferior al cincuenta por ciento (50%) de la capacidad laboral u ocupacional de una persona, como consecuencia de un accidente o de una enfermedad de cualquier origen.

INDICADORES BIOLÓGICOS: Son aquellas pruebas que se realizan para evaluar el efecto de un determinado factor de riesgo en el ser humano.

INVALIDEZ: Es la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional igual o superior al cincuenta por ciento (50%).

Elaboró: Bernardo Hernández Castillo	Revisó: Bernardo Hernández Castillo	F. Revisión: 12/09/2018
Responsable del Procedimiento: División Salud Ocupacional	Aprobó: Juan Camilo Motta Ospina	F. Aprobación: 29/09/2018

PROCEDIMIENTO		
Proceso - Subproceso: Gestión del Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Página: 3	de 6
Procedimiento: Investigación de Enfermedad Laboral	Código: MPEH0913P	Versión: 1

LIMITACIÓN EN LA ACTIVIDAD: Dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Una “limitación en la actividad” abarca desde una desviación leve hasta una grave en términos de cantidad o calidad, en la realización de la actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud.

MEDICIONES AMBIENTALES: Permiten determinar las concentraciones ambientales de contaminación en sitios previamente determinados, mediante la utilización de equipos diseñados para tal fin, determinando el grado de riesgo para cada sitio evaluado e identificando a los trabajadores expuestos.

MINUSVALÍA: Se entiende por minusvalía toda situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le impide o limita para el desempeño de un rol, que es normal en su caso, en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales. Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización de la deficiencia y su discapacidad, por cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas, ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de las mismas y alteran su entorno.

PRESUNTA ENFERMEDAD LABORAL: es la connotación que se le da inicialmente a una patología que se considere de origen laboral, hasta tanto la EPS o la ARL o las comisiones médicos-laborales o las Juntas de Calificación Regionales de Invalidez o la Junta de Calificación Nacional de Invalidez, emitan un concepto médico que la catalogue como de origen laboral bajo la definición legal de enfermedad laboral vigente en Colombia.

REINTEGRO LABORAL SIN MODIFICACIONES. Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto de trabajo y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador, este podrá ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo.

REINTEGRO LABORAL CON MODIFICACIONES. Cuando el trabajador para su desempeño en el mismo puesto de trabajo requiere modificaciones tales como: reasignaciones de tareas, límites de tiempos, asignación de turnos u horarios específicos, entre otros. En los casos en los que se necesitan modificaciones de diseño o procesos previos al reintegro, se precisa la evaluación del puesto de trabajo y la ejecución de las adaptaciones del ambiente de trabajo.

REUBICACIÓN LABORAL TEMPORAL. Cuando el trabajador no cuenta con incapacidad médica y aún está en tratamiento o precisa tiempo para su recuperación funcional, debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad o exigencia, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador. • Reubicación laboral definitiva. En aquellos casos en los que la capacidad residual del trabajador

Elaboró: Bernardo Hernández Castillo	Revisó: Bernardo Hernández Castillo	F. Revisión: 12/09/2018
Responsable del Procedimiento: División Salud Ocupacional	Aprobó: Juan Camilo Motta Ospina	F. Aprobación: 29/09/2018

PROCEDIMIENTO		
Proceso - Subproceso: Gestión del Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Página: 4 de 6	
Procedimiento: Investigación de Enfermedad Laboral	Código: MPEH0913P	Versión: 1

no corresponde a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo, previa identificación y evaluación respectiva.

RECONVERSIÓN DE MANO DE OBRA. Esta se dará en aquellos casos en los que la capacidad funcional del trabajador no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el cual estaba capacitado, requiriendo un nuevo aprendizaje que le permita reincorporarse al medio laboral idealmente en la misma empresa.

TRABAJO HABITUAL: Aquel oficio o labor que desempeña la persona con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica o profesional, recibiendo una remuneración.

Normatividad

1. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
2. Decreto 1477 de 2014. Tabla de enfermedades laborales
3. Decreto 1072 de 2015. Decreto único reglamentario del sector trabajo
4. Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
5. Resolución 2851 de 2015” por la cual se modifica el artículo 3° de la Resolución número 156 de 2005.”
6. Resolución 156 de 2005 “Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones”.
7. Resolución 4502 de 2012 “Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones”

Políticas Generales y de Operación

1. Toda sospecha de enfermedad laboral debe ser informada por el trabajador a la División Salud Ocupacional, para realizar el seguimiento del caso ante las entidades calificadoras.
2. En caso de sospecha de enfermedad laboral, el trabajador debe acudir a la EPS a la cual se encuentra afiliado para que se le realice la atención requerida de acuerdo a normatividad legal vigente.
3. La existencia del diagnóstico médico y la relación de causa efecto son condiciones necesarias para que una enfermedad se considere de origen laboral.

Elaboró: Bernardo Hernández Castillo	Revisó: Bernardo Hernández Castillo	F. Revisión: 12/09/2018
Responsable del Procedimiento: División Salud Ocupacional	Aprobó: Juan Camilo Motta Ospina	F. Aprobación: 29/09/2018

PROCEDIMIENTO		
Proceso - Subproceso: Gestión del Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Página: 5 de 6	
Procedimiento: Investigación de Enfermedad Laboral	Código: MPEH0913P	Versión: 1

4. Todo diagnóstico de enfermedad laboral emitido por la EPS, debe ser reportado a la ARL dentro de los 2 días hábiles siguientes a la calificación del mismo.
5. La calificación de origen de la enfermedad en primera instancia la debe realizar un médico con competencia legal para determinar su origen.
6. Las enfermedades, accidentes o muertes, que no hayan sido calificados como de origen laboral, se consideran de origen común.

ACTIVIDADES	PUNTO DE CONTROL	RESPONSABLE (DEPENDENCIA Y CARGO)	DOCUMENTOS Y REGISTROS
1. SOLICITAR CITA A EPS PARA CALIFICACIÓN DE ORIGEN DE ENFERMEDAD			
1.1 Informar a División Salud Ocupacional frente al proceso de calificación que se adelanta	Radicación	Trabajador	MPFD0801F02 Carta externa
1.2 Gestionar los trámites de calificación del origen de la enfermedad en primera instancia ante la EPS a la cual se encuentra afiliado el trabajador	Radicación	Jefe División Salud Ocupacional, Gestión humana	MPFD0801F02 Carta externa
2 REALIZAR INVESTIGACION DE ENFERMEDAD LABORAL			
2.1 Conformar equipo investigador		Jefe División Salud Ocupacional, Director Salud	MPFD0801F05 Ayuda de memoria
2.2 Notificación a equipo investigador	Radiación	Jefe División Salud Ocupacional, Director salud	MPFD0801F01 Memorando Interno
2.3 Recolección de información		Profesional asignado – trabajador - jefe inmediato	MPEH0913F01 Ficha de investigación de enfermedad laboral
2.4 Consulta médica		Médico especialista en Salud Ocupacional – trabajador	MPEH0911F02 Historia clínica Ocupacional

Elaboró: Bernardo Hernández Castillo	Revisó: Bernardo Hernández Castillo	F. Revisión: 12/09/2018
Responsable del Procedimiento: División Salud Ocupacional	Aprobó: Juan Camilo Motta Ospina	F. Aprobación: 29/09/2018

PROCEDIMIENTO		
Proceso - Subproceso: Gestión del Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Página: 6 de 6	
Procedimiento: Investigación de Enfermedad Laboral	Código: MPEH0913P	Versión: 1

			MPEH0913F01 Ficha de investigación de enfermedad laboral
3 ELABORAR INFORME		Equipo investigador	
3.1 Presentar resultados al equipo investigador con las propuestas medidas de control.		Jefe de División Salud Ocupacional	MPFD0801F05 Ayuda de memoria MPFD0801F04 Lista de asistencia MPEH0913F01 Ficha de investigación de enfermedad laboral
3.2 Consolidar recomendaciones del equipo investigar y usar como insumo para ajustes del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en sus diferentes Programas (Ej: Programas de Vigilancia Epidemiológica.)		Equipo Investigador	MPFD0801F05 Ayuda de memoria MPFD0801F04 Lista de asistencia
3.3 Los resultados de las investigaciones son insumo para el informe anual de Diagnostico de Condiciones de Salud de la EAAB-ESP.		Jefe de División Salud	MPFD0801F08 Informe
4 INDICADORES Y ESTADÍSTICAS			
4.1 Registra la información en el cálculo de los indicadores relacionados a enfermedad laboral (Indicador de Prevalencia e Incidencia de EL)	Indicadores	División Salud Ocupacional	MPEH0901M01 Manual - Programa Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Elaboró: Bernardo Hernández Castillo	Revisó: Bernardo Hernández Castillo	F. Revisión: 12/09/2018
Responsable del Procedimiento: División Salud Ocupacional	Aprobó: Juan Camilo Motta Ospina	F. Aprobación: 29/09/2018