
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 1 de 15

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
JUSTIFICACIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
1.1 OBJETIVO GENERAL	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2. BASES LEGALES	4
3. IDENTIFICACION DE LA EMPRESA	8
4. DESCRIPCION DE PERFILES DE ACTIVIDADES DE LA EMPRESA	9
5. DESCRIPCIÓN DE LOS COMPONENTES DEL PROFESIOGRAMA SG-SST. ...	9
6. REFERENCIAS	14
7. CONTROL DE CAMBIOS	15



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 2 de 15

INTRODUCCIÓN

Determinar las exigencias del trabajo y las aptitudes mínimas para su desempeño exige la adaptación del hombre al trabajo, analizando tanto los requisitos del puesto, condiciones de trabajo y la caracterización psicofísica y biológica del trabajador. El resultado será la adecuación del trabajador al puesto.


Para encontrar condición del trabajador a su puesto de trabajo hemos de considerar, por una parte, las diferencias individuales que existen; pensemos que cada individuo tiene unas condiciones físicas, actitudes, aptitudes, conocimientos y experiencia distintas; por otra parte hemos de tener en cuenta las diferencias que implica el trabajo, pues según sea este, así se exigirán unos determinados requisitos.

La salud del trabajador, así como su capacidad y sus aptitudes para el trabajo, no son cualidades estables, sino por el contrario, están sujetas continuamente a la influencia de múltiples factores, algunos de los cuales se originan dentro del mismo individuo como resultado de sus propias condiciones biológicas y psicológicas y otras provienen del exterior, teniendo su origen en el ambiente de trabajo así como fuera de este que exigen un seguimiento periódico de estos cambios que se presentan tanto en el trabajador como en sus procesos y condiciones del trabajo.

El conjunto de evaluaciones médicas, de laboratorio y paraclínico que componen un servicio integral, están organizados de tal manera que respondan al perfil del cargo y a los riesgos a que se expone el trabajador evaluado que ingresa, labora o se retira, con el fin de proyectar acciones de prevención en sus tres niveles: primaria, secundaria y terciaria, buscando el mejor estado de salud y bienestar del trabajador.

Por lo tanto, el Profesiograma SG-SST basado en el conocimiento que se tiene de las exigencias de los puestos de trabajo, sus riesgos, sus funciones, la condición de salud con que ingresa cada trabajador y el estado de la misma a lo largo del tiempo en el Concejo de Bogotá; será una herramienta de apoyo a las áreas de Recursos Humanos y Seguridad y Salud en el Trabajo, para la adecuada selección del trabajador y proporcionarle las mejores condiciones de bienestar y seguridad en el desarrollo de sus funciones.




 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 3 de 15

JUSTIFICACIÓN

El Profesiograma se justifica en la medida que genera beneficios para el Concejo de Bogotá, entre estos:

- Cumplir con una obligación de los Sistemas Integrados de Gestión, en relación a contar con una herramienta actualizada, que sirva de referencia para la interrelación empresa – trabajadores en las diferentes áreas como, Recursos Humanos y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer con base en la revisión de las condiciones de trabajo, requisitos de cargos, funciones, los riesgos laborales, una matriz para los exámenes biomédicos pertinentes, de ingreso, periódicos y egreso de los trabajadores del Concejo de Bogotá.
- Apoyo para los criterios de contratación e inducción de los trabajadores en el área de Recursos humanos.
- Contar con información real para la planificación de los recursos necesarios (humanos, financieros, físicos y tecnológicos) del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contribuye al manejo eficiente de los recursos presupuestados al área SST.
- Diseñar PVE soportados en información actualizada de los riesgos y patologías prevalentes en los trabajadores y establecer el diagnostico de salud empresarial.
- Permite tener un documento que se puede actualizar ajustándose a los cambios de las condiciones empresariales de trabajo.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 4 de 15

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer las pautas generales del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para definir el perfil biomédico del Profesiograma SG-SST, definiendo los exámenes médicos, de laboratorio, paraclínicos y complementarios que se le deben realizar a los funcionarios que ingresan, permanezcan y se retiran del CONCEJO DE BOGOTA con el fin de ser una herramienta de referencia para las actividades del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar las condiciones Bio- físicas requeridas para los diferentes cargos existentes en el CONCEJO DE BOGOTA.
- Establecer el monitoreo biológico mínimo y el enfoque Bio-físico requerido para cada cargo, de acuerdo a los factores de riesgos más relevantes a los que se exponen los trabajadores en la Corporación.
- Orientar las acciones de los encargados de realizar la toma de exámenes médicos, clínicos y para clínicos, con el fin de determinar las condiciones de salud, susceptibilidad y aptitud funcional de cada aspirante para un determinado cargo.
- Servir de insumo para la proyección presupuestal del costo de los exámenes médicos ocupacionales para el Concejo de Bogotá y con base en eso se realice la elaboración de la ficha técnica de solicitud de los mismos.

2. BASES LEGALES

El marco legal está dado por lo contemplado en el código sustantivo del trabajo, Artículo 199, 200, 201, Ley 100, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, resaltando sus normas reglamentarias del sistema general de riesgos profesionales, Artículo 139, libro III capítulo 1, Ley 9 de 1979 Código sanitario, Título III Artículo 80, Decreto 614 de 1984, Decreto 1543 de 1997 Artículo 35, Resolución 3715 de 1994, Norma Técnica Colombiana 4114 de ICONTEC de 1997 y otras normas sobre exámenes médicos.


2.1. Resolución 8321 de 1983 del Ministerio de Salud

Sobre conservación auditiva, establece criterios para realizar audiometrías, tanto de ingreso como periódicas.

2.2. Decreto 614 de 1984, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- Artículo 30,

Numeral b: el subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo de las empresas deberá: 1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación, según aptitudes, cambio de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los operarios. 2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas; 3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, conjuntamente con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial; 4. Dar asesoría en



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 5 de 15

toxicología industrial sobre los agentes de riesgo y en la introducción de nuevos procesos y sustancias.

2.3. Resolución 6398 de 1991, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- Artículo 1, Los empleadores afiliados o no a los sistemas de previsión social, deberán ordenar la práctica de exámenes médicos pre ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes (CST, Art. 348; y Res; 01016/89), con el objeto de determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar y las condiciones ambientales en que vaya a ejecutarlo.

Artículo 2.El examen médico de admisión, será firmado por el respectivo, medico, con anotación de su registro médico y por el trabajador. El respectivo examen y los demás documentos clínicos que constituyen la historia clínica del trabajador, son estrictamente confidenciales y de la reserva profesional no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:

2.4. Resolución 3716 de 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Artículo 1, Prueba de Embarazo. Los empleadores del sector público y privado además del examen médico pre ocupacional o de admisión podrán ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos y ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que pueda causarle daño a ella y al feto.

2.5 Decreto 1530 de 1996 de la Presidencia de la República,
Establece que los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso de los trabajadores en misión, deberán ser efectuados a cargo de la empresa de servicios temporales.

2.6. Decreto 1543 de 1997- Artículo 21, Prohibición para realizar pruebas. La exigencia de pruebas de laboratorio para determinar la infección por el virus de inmunodeficiencia humana, VIH, queda prohibida como requisito obligatorio para:


Acceso a cualquier actividad laboral o permanencia en la misma.

2.7. Resolución 1555 de 2005, Por la cual se reglamenta el procedimiento para obtener el certificado de aptitud física, mental y de coordinación motriz para conducir y se establecen los rangos de aprobación de la evaluación requerida.

2.8. Resolución 2346 de 2007, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se regula la práctica de las evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Artículo 3, tipos de evaluaciones medicas ocupacionales; Artículo 4, Evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso; Artículo 5, Evaluaciones medicas ocupacionales periódicas; Artículo 6 Evaluaciones medicas ocupacionales de egreso; Artículo 7, información básica requerida para realizar las evaluaciones medias ocupacionales; Capitulo III Historia Clínica ocupacional, Artículo 14, historia clínica ocupacional, Artículo15, parágrafo 1 y 2, contenido mínimo de la historia clínica; Artículo 16,reserva de la historia clínica ocupacional.

Que según lo dispuesto en el numeral la realización de las evaluaciones medicas ocupacionales es una de las principales actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo; que las evaluaciones medicas ocupacionales constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 6 de 15

trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida: que el seguimiento estandarizado de las condiciones de salud de los trabajadores en los lugares de trabajo y la unificación de criterios en la aplicación de evaluaciones medicas ocupacionales, permite que sus resultados sean aplicados en la recolección y análisis de información estadística, desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de rehabilitación integral y proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral.

2.9. Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral. Capítulo IV, Determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional.

2.10. Resolución 1918 de 2009 por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones. Artículo 1 modifica artículo 11, Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias, párrafo, Artículo 2 modifica el artículo 17, custodia y entrega de las evaluaciones medicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales.

2.11. Decreto 2923 de 2011, Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales.


2.12. Ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Artículo 3, accidente de trabajo; Artículo 4, párrafo y numeral 2, enfermedad laboral; Artículo 22, Obligaciones de los trabajadores, Artículo 27 y párrafo, modifíquese el literal d) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa.

2.13. Resolución 1409 de 2012, por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. Artículo 3, Obligaciones del empleador, numeral

2.14. Decreto 1443 de 2014, del Presidente de la República, Por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Artículo 1, Objeto y Campo de Aplicación, Artículo 2, Definiciones numeral ,11 Condiciones de salud, 12 Condiciones y medioambiente de trabajo, 34 Riesgo, 36, Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo; Artículo 3, Seguridad y Salud en el Trabajo – SST; Artículo 4 párrafos 1 y 2, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG – SST; Capítulo II Política en Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 5, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; Artículo 6, Requisitos de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST; Artículo 7, Objetivos de la política se Seguridad y Salud en el Trabajo- SST; Capítulo III Organización del sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Artículo 8, Obligaciones de los Empleadores; Artículo 11, Capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, párrafo 1 y 2; Artículo 12, Documentación, numeral 4,13, párrafo 1,2 y 3; Artículo 21, indicadores que evalúa el proceso del Sistema de Gestión De La Seguridad y Salud en el Trabajo; Artículo 22, indicadores que evalúa el resultado del Sistema de Gestión De La Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.15. Decreto 1477 de 2014. Del Presidente de la República de Colombia Tabla de enfermedades laborales, que tiene como objetivo identificar los agentes de riesgo, facilitar la



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 7 de 15

prevención de enfermedades laborales, grupos de enfermedades para determinar el diagnóstico médico, incluyendo relación de causalidad con el trabajo.

2.16. Ley 1503 del 29 de diciembre de 2011. Del congreso de la República, por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía.


2.17. Decreto 2851 de 2013, del Ministerio del Transporte reglamentario de la Ley 1503 de 2011, donde se establece el Plan estratégico de Seguridad Vial y programas marco de enseñanza vial, en el artículo 10 numeral b, establece que el COPASST y la A.R.L. implementarán mecanismos de capacitación en seguridad vial, estudio del estado general de sus empleados con la forma y periodicidad que establezca el Ministerio del Trabajo. Así mismo en el numeral e, se establece que la atención a víctimas tendrá un protocolo de atención de accidentes asesorado por la A.R.L.

2.18. La Resolución 1565 de 2014, mediante la cual Ministerio del Transporte, expide la guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial. Específicamente el numeral 8.1.2. Establece las pruebas que debe realizar la empresa para determinar la aptitud de los conductores y el 8.1.3. Establece el programa de capacitación en Seguridad Vial

2.19 Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Salud, donde se compilan todas las normas de carácter reglamentario sectoral.

2.20 Resolución 11 de 2017 por el cual se establecen los estándares mínimos del SGSST en las empresas e incluyen las exigencias relacionadas con los exámenes médicos laborales.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 8 de 15

3. IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

3.1. RAZON SOCIAL

CONCEJO DE BOGOTA

3.2 PERSONAL ENCARGADO

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.3 ACTIVIDAD ECONÓMICA

Entidad gubernamental distrital con suprema autoridad en materia administrativa, para ejercer el control político a la administración distrital y expedir normas para promover el desarrollo integral de la ciudad y sus habitantes, en cumplimiento de los fines esenciales del estado social de derecho, a través de una organización administrativa autónoma, eficiente y moderna y de una cultura de autocontrol, así como vigilar y controlar la efectividad de la gestión de las instituciones y autoridades distritales, de conformidad con los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución política, la ley y los acuerdos.

3.4 DIRECCIÓN

Bogotá (Colombia)

Sede Concejo de Bogotá D.C.

Calle 34 N° 27 – 36

Tel: 2088210

Sede Administrativa Concejo de Bogotá (CAD)

Carrera 30 N° 25 – 90


Tel: 2088210 EXT. 712

3.5 CLASES DE RIESGO

Administrativo # 1 y 2

Operativo # 3, 4 y 5



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 9 de 15

4. DESCRIPCION DE PERFILES DE ACTIVIDADES DE LA EMPRESA

Para el desarrollo de sus actividades el Concejo de Bogotá cuenta con trabajadores que realizan trabajos de diferente perfil según áreas así:

- Área administrativa ubicada en el CAD (Centro Administrativo Distrital) y en el Concejo donde se realiza el funcionamiento administrativo en puestos de trabajo con escritorio, computador y teléfono. Incluye áreas de Administración, Prensa, Biblioteca, Archivo, Sistemas, Mantenimiento, Seguridad. Estas funciones implican trabajo en posición estática sedente la mayor parte de la jornada, exigencia de cumplimiento y responsabilidad por tareas, movimientos repetitivos de manos.
- UAN (Unidad de Apoyo Normativo) son oficinas para los Concejales, con personal de apoyo que trabajan en puestos de trabajo administrativo dotados de escritorio, computador y teléfono. Las funciones son típicamente administrativa, uso de terminales, posición sedente, movimientos repetitivos de digitación, tareas con exigencia de cumplimiento y responsabilidad, atención a comunidad y desplazamiento extramural.
- Personal de relatoría. cabinas de sonido y conmutador encargados de manejo frecuente de equipos en los salones de debate, y la coordinación telefónica. Tareas con alto uso de terminales, equipos de control de sonido, audífonos, movimientos repetitivos en mano y jornada en posición sedente la mayor parte de la jornada
- Personal de Servicios Generales, trabajadores encargados de limpieza y orden además el servicio de café. Exigencia de esfuerzo físico, trabajo repetitivo de miembro superior, posición en desplazamiento permanente, uso de elementos de aseo, manipulación de cargas menores.
- Personal de Conductores: Realizan manejo de vehículos de transporte de personal del Concejo. Trabajo sedente, expuesto a vibración, tarea con exigencia de cumplimiento, responsabilidad y apremio de tiempo.
- Personal mensajería: Trabajadores de mensajería a pie o transporte público. Tarea que requiere esfuerzo físico, manipulación de carga menor a 5 kilogramos, desempeño interno y externo a la empresa.


5. DESCRIPCIÓN DE LOS COMPONENTES DEL PROFESIOGRAMA SG-SST.

5.1 EXAMEN DE INGRESO

Conjunto de exámenes clínicos y paraclínicos que se le practican a un aspirante a un puesto de trabajo, como requisito para ingresar al Concejo de Bogotá, con miras a determinar sus condiciones de salud, susceptibilidad y aptitud funcional para el cargo específico al que aspira.

Este examen médico contempla como mínimo, las condiciones de salud, física, mental y social, con énfasis en los órganos o sistemas de importancia según el perfil del cargo y las ayudas diagnósticas que se deben realizar de acuerdo con los factores de riesgo a los cuales va a estar expuesto al aspirante en su sitio de trabajo.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 10 de 15

Para los conductores y en cumplimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial, el informe incluirá el concepto de aptitud Psicológica para conducción y en este mismo cargo se hará referencia en la coordinación motriz exigida para éste cargo.

Las pruebas paraclínicas y de laboratorio general y especial que apoyan el diagnóstico médico, con el fin de identificar enfermedades de origen común o profesional, con el fin de plantear el seguimiento que se les debe hacer a través de los sistemas de vigilancia epidemiológica

5.2. Conjunto de exámenes clínicos, de laboratorio y paraclínicos que se le practican a un trabajador que labora en el CONCEJO DE BOGOTA, en forma periódica, con el fin de identificar cambios subclínicos o clínicos en su salud, secundarios a la exposición a factores de riesgo en su sitio de trabajo de acuerdo al perfil y actividad desarrollada en el cargo.

Estos exámenes tendrán periodicidad mínima anual, dependen de las condiciones de trabajo, el estado de salud de la persona, las recomendaciones de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.

Para los conductores y en cumplimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial, el informe incluirá el concepto de aptitud Psicológica para conducción y en este mismo cargo se hará referencia en la coordinación motriz exigida para éste cargo.

5.3. EXAMEN POSTINCAPACIDAD

Conjunto de exámenes clínicos y paraclínicos que se le practican al trabajador que reingrese después de una incapacidad médica mayor de 30 días o según criterio médico. Su objetivo es determinar las condiciones generales de salud y verificar si las condiciones funcionales del individuo al reingreso son compatibles con el cargo que desempeña. Debe practicarse antes de reingresar al oficio.

Para los conductores y en cumplimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial, el informe incluirá el concepto de aptitud Psicológica para conducción y en este mismo cargo se hará referencia en la coordinación motriz exigida para éste cargo.


5.4. EXAMEN DE RETIRO

Conjunto de exámenes médicos y paraclínicos que se le practicaran al trabajador en el momento de terminación del vínculo laboral con el Concejo de Bogotá, a fin de determinar las condiciones de salud en el momento del retiro.

Este examen debe ser solicitado por el trabajador y la obligación por parte del empleador cesa si el examen no se practica dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su retiro, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

Una vez realizado este examen, debe entregarse al trabajador una copia completa de la historia clínica con las ayudas diagnosticas respectivas.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 11 de 15

5.5 EXAMEN POR CAMBIO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Conjunto de exámenes clínicos y paraclínicos que se le deben practicar al trabajador si hay:

Cambio de oficio del trabajador, siempre y cuando los riesgos y las condiciones sean diferentes a las del oficio o puesto de trabajo actual.

Cambio en las condiciones cualitativas o cuantitativas del oficio, o de las del puesto de trabajo.

Modificación cualitativa o cuantitativa de los factores de riesgo del puesto de trabajo.

El objetivo de este examen es determinar la aptitud funcional del trabajador para las nuevas condiciones.

Para los conductores y en cumplimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial, el informe incluirá el concepto de aptitud Psicológica para conducción y en este mismo cargo se hará referencia en la coordinación motriz exigida para éste cargo.

5.6 EXAMENES ESPECIALES

Evaluación del trabajador con alteraciones de salud para recomendar reasignación de funciones, prolongación de periodos o tiempos de descanso, disminución de tiempos de exposición a factor de riesgo específico, readaptación laboral y / o del puesto de trabajo o por ultimo reubicación laboral.

Para los conductores y en cumplimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial, el informe incluirá el concepto de aptitud Psicológica para conducción y en este mismo cargo se hará referencia en la coordinación motriz exigida para éste cargo.

5.7 EXÁMENES PARACLÍNICOS Y DE LABORATORIO PARA PVE


Audiometría Tonal:

Es una prueba paraclínica que sirve para establecer la condición auditiva del trabajador, definiendo una línea de base a su ingreso al Concejo de Bogotá y poder seguir periódicamente cambios que puedan ocurrir por alguna exposición al ruido según su área de trabajo como parte del programa de vigilancia epidemiológica, se solicitara dentro del profesiograma a quienes vayan a estar expuestos a ambientes de ruido, tales como conductores, servicios generales, relatoría. Este examen se realizara para las valoraciones de ingreso y periódicas anualmente.

Espirometria:

Es una prueba paraclínica que sirve para establecer la condición pulmonar funcional, que se le realizara a los trabajadores con exposición a riesgo químico (material particulado, vapores, solventes, ente otros) para definir una línea de base a su ingreso a la empresa y poder seguir periódicamente cambios que puedan ocurrir por alguna exposición a este riesgo tales como, personal de servicios generales, personal de archivo y biblioteca. Este examen se realizara con una frecuencia anual a los trabajadores expuestos o sintomáticos.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 12 de 15

Optometría:

Se hará un examen al ingreso del trabajador por un profesional de optometría que defina la condición visual al momento de la incorporación al Concejo de Bogotá para verificar la necesidad y uso de las respectivas condiciones visuales, patologías oftalmológicas existentes y posibles restricciones según el cargo.

Perfil Lipídico:

Examen de laboratorio clínico que permite conocer la condición base al ingreso del trabajador de los niveles de colesterol total, triglicéridos y colesterol de alta densidad (HDL). Para efectos de las actividades de promoción y prevención que también están cubiertas por el Programa de Vigilancia Epidemiológica cardiovascular, se realizara el perfil lipídico como examen periódico, anual a los mayores de 35 años de edad.

Glicemia:

Examen de laboratorio clínico en sangre tomado en ayuno, que sirve como tamizaje para detectar personas con hiperglicemia, hipoglicemia o diabetes. Este último diagnóstico es un factor de riesgo mayor para la enfermedad cardiovascular, por lo que se incluye en el examen periódico de los programas de Vigilancia Epidemiológica.

Exámenes para los conductores:

Es importante que se tenga en cuenta que el Concejo de Bogotá está desarrollando el Plan Estratégico de Seguridad Vial para ello se está implementando varios exámenes que se les debe realizar a la población objeto que son los conductores de la entidad.

Evaluación Psicotécnica: Valoración psicológica de aptitud para conducción mediante la aplicación de un test que diligencia el trabajador


Evaluación Psicosensoométrica: Valoración motriz de aptitud para conducción, mediante la evaluación de reflejos utilizando equipos simuladores de conducción. Adicionalmente el concepto integrara los resultados de la valoración médica, psicotécnica, audiometría, optometría, espirometria y exámenes de laboratorio.

Así mismo en los exámenes periódicos se va implementar unos exámenes que apuntan al cumplimiento de la política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y drogas que se tienen en la institución y se van a desarrollar de tal manera que los funcionarios no sepan la fecha en que se va a realizar para evitarse que haya sesgos en las tomas.

Detección de Alcohol en Aliento: Se realiza a través de un alcoholímetro, la persona debe realizar 2 expiraciones forzadas, y permite determinar si el funcionario ha ingerido licor.

Panel de Drogas: Se realiza la toma de una muestra de orina, se debe realizar un previo consentimiento informado, este examen identifica si el funcionario ha consumido alguna Sustancia Psicoactiva del siguiente tipo (Marihuana, Benzodiacepina, Cocaína, Anfetamina, Opiáceos).



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 13 de 15

5.8 SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA

La vigilancia epidemiológica se define como un proceso lógico, práctico y sistemático de evaluación permanente sobre la situación de salud de un grupo humano, que permite utilizar la información para tomar decisiones de intervenciones a nivel individual y colectivo, con el fin de disminuir los riesgos de enfermar o morir.

Siendo sus objetivos principales, apoyar la planificación y prestación de evaluaciones medicas ocupacionales; intervenir en forma eficaz la presencia de factores de riesgo y enfermedades; evaluar la efectividad de los Programas de Salud ocupacional.

En el Concejo de Bogotá de Bogotá se desarrollan los siguientes programas de vigilancia epidemiológica.

5.8.1 Programa De Vigilancia Para Los Desórdenes Musculo Esqueléticos

Teniendo en cuenta que las actividades desarrolladas por la mayor parte de los trabajadores del Concejo de Bogotá se realizan en oficina, se exponen a tareas de tipo repetitivo con alta carga mental y de trabajo, sedentarismo y manejo de videoterminals que hacen necesario vigilar las posibles patologías musculo esqueléticas reconocidas en estos programas de vigilancia epidemiológica.

Estas son: Epicondilitis, Enfermedad de Quervain, Síndrome del túnel del Carpo, Discopatía Lumbar Relacionada con el Trabajo, Dolor Lumbar Inespecífico relacionado con el trabajo y Hombro Doloroso.

En el Profesiograma se hace énfasis para el examen de ingreso y periódico anual de la valoración médica que detecte estas patologías en los trabajadores.

5.8.2 Programa de Vigilancia Epidemiológica de Enfermedad Cardiovascular.

El estrés, sedentarismo, sobrepeso o malos hábitos nutricionales, el tabaquismo, son actores de riesgo cardiovascular al cual están expuestos la mayoría de los funcionarios en el Concejo y que se pueden controlar mediante un programa de Vigilancia Epidemiológica.

En el Profesiograma se busca detectar esta patología mediante la evaluación médica ocupacional de ingreso y periódica y con apoyo de exámenes de laboratorio como el perfil lipídico.


5.8.3 Programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgo Psicosocial

El estrés intra laboral es generador de enfermedades reconocidas como laborales entre ellas enfermedades como el infarto de miocardio, accidentes cerebro vasculares, depresión, ansiedad, colon irritable, hipertensión. Periódicamente se hace examen de Glicemia y perfil lipídico a todos los funcionarios mayores de 35 años.

.Recomendaciones para actualización del Profesiograma.

- La actualización del Profesiograma será anual, también se actualizara cuando hayan cambios significativos a nivel estructural, creación de un nuevo cargo, nuevas funciones. Se debe tener



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2018
		PÁGINA 14 de 15


en cuenta que para la actualización de esta herramienta se articulara la información de la Matriz de Peligros y la Batería de Riesgo Psicosocial.

- Se actualizó para la vigencia 2016 y se incluye como novedades la modificación de los exámenes para los conductores, en cumplimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

6. REFERENCIAS

- Congreso de Colombia (1993) Ley 100 y sus normas reglamentarias del sistema general de riesgos profesionales.
- Congreso de Colombia (1979) Ley 9. Código Sanitario.
- Congreso de Colombia (1950) Código Sustantivo Del Trabajo
- Daneri, F (2012) Biología del comportamiento – estrés. Trabajo practico – psicología del estrés.
- El Ministerio de la Protección Social (2007) Resolución número 2346: *“Por la cual se regula la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”*.
- El Presidente de la República (2014) Decreto 1443: *“Por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”*.
- El Presidente de la República de Colombia (2014) Decreto 1477: *“Por la cual se expide la Tabla de enfermedades Laborales”*.
- El Presidente de la República (1984) Decreto 614: *“Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”*.
- El Presidente de la República (1997) Decreto número 1543. Artículo 35.
- El Presidente de la republica (1984) Decreto 614: *“Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”*.
- El Presidente de la república de Colombia (1996) Decreto 1530: *“Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994”*.
- El Presidente de la república de Colombia (2011) Decreto 2923: *“Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales”*.
- El ministro de transporte (2055) Resolución 1555: *“Por la cual se reglamenta el procedimiento para obtener el Certificado de Aptitud Física, Mental y de Coordinación Motriz para conducir y se establecen los rangos de aprobación de la evaluación requerida”*.
- El Ministerio de la Protección Social (2008) Resolución 2646: *“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación,*



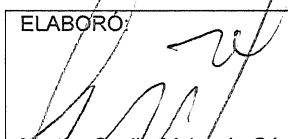


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-MA001
	MANUAL DE PERFILES BIOMEDICOS	VERSIÓN: 03
		FECHA: 10 MAY 2016
		PÁGINA 15 de 15

prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

- El Ministerio De La Protección Social (2009) Resolución 1918: *“Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones”.*
- ICONTEC (1997) Norma Técnica Colombiana 4114.
- Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social (1994) Resolución 3716: *“Por la cual se establece un procedimiento en materia de Salud Ocupacional”.*
- Ministerio del Trabajo y de la República (1994) Resolución 3715: *“Por lo cual se reglamenta las actividades en materia ocupacional”.*
- La Resolución 1409 de 2012: *“Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. Artículo 3, Obligaciones del empleador, numeral 1...”.*
- La Ley 1503 de 2011: *“Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones”.*


7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
01	Creación del documento.	11-DIC-2014
02	En el Numeral 4.8.3 Actualización manual por modificación de Exámenes para Conductores.	27-MAY-2016
03	Se incluye en el numeral 4 Descripción de perfil de actividades de la empresa y también se amplía el numeral 5.7 exámenes paraclínicos y de laboratorio para PVE colocándole los exámenes para los conductores de acuerdo al Plan Estratégico de Seguridad Vial.	

ELABORÓ:  Martha Cecilia Valencia Gómez Profesional Especializado 222-05 Seguridad y Salud en el Trabajo	REVISÓ:  Gloria Adán González Linares Profesional Universitario 219-02 Oficina Asesora de Planeación	APROBÓ:  Jorge Luis Peñuela Ramos Director Administrativo 009-02
---	---	--





 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN MEJORA CONTINÚA SIG	CÓDIGO: SIG-PR004-FO2
	SOLICITUD DE ELABORACIÓN, MODIFICACIÓN O ANULACIÓN DE DOCUMENTOS	VERSIÓN: 02
		FECHA: 28 MAY. 2014

ÁREA / PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PERSONA QUE SOLICITA: Martha Cecilia Valencia CARGO: Profesional Especializado
FECHA DE SOLICITUD: 03/05/2018	NOMBRE DEL DOCUMENTO: TH-MA001 MANUAL DE PERFILES BIOMÉDICOS

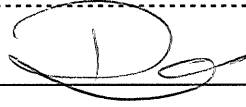
TIPO DE SOLICITUD:
 ELABORACIÓN DE DOC. _____ MODIFICACIÓN DE DOC. x ELIMINACIÓN DE DOC. _____

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD (CAUSAS)

Se modifica el documento, ya que es necesario hacer la inclusión de los exámenes aplicados a los conductores de la entidad, teniendo en cuenta los requerimientos del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

2. CONTROL DE CAMBIOS (DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS O MODIFICACIONES)

Se incluye en el numeral 4 Descripción de perfil de actividades de la empresa y también se amplía el numeral 5.7 exámenes paraclínicos y de laboratorio para PVE colocándole los exámenes para los conductores de acuerdo al Plan Estratégico de Seguridad Vial.

FIRMA DE QUIEN SOLICITA: 

3. SEGUIMIENTO (ESTE CAMPO LO DILIGENCIA UNICAMENTE PROCESO DE GESTIÓN DOCUMENTAL)

¿SE DOCUMENTARÁ? SI NO CODIGO ASIGANDO

OBSERVACIONES:

Anexo borrador del documento para revisión.



"EN EL CONCEJO, BOGOTA TIENE LA PALABRA"

