

Tabla de Contenido

1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE.....	2
3. NORMATIVIDAD	2
3.1 Interna	2
3.2 Externa	2
4. DEFINICIONES.....	2
5. DIAGRAMA DE FLUJO Y DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES.....	4
5.1. Diagrama de flujo - Investigación y Análisis de Enfermedad Laboral.	4
5.2. Descripción de actividades - Investigación y Análisis de Enfermedad Laboral.	4
6. RIESGOS.....	6
7. CONTROL DE CAMBIOS	6
8. APROBACIÓN.....	6
9. ANEXOS	7
Anexo1: Matriz de acciones correctivas y preventivas.	7
Anexo 2: FOR-45-1-05-13 Formato Acta de reunión SST	7
Anexo 3: FOR-45-1-05-14 Formato de investigación EL.....	7
Anexo 4: FOR-45-1-05-15 Formato consentimiento informado	7

1. OBJETIVO

Establecer la metodología para investigar y analizar los casos de enfermedad laboral en la Universidad de los Andes reconocidos por la ARL, con el fin de identificar causas y definir acciones correctivas y/o preventivas que eviten su recurrencia.

2. ALCANCE

Este procedimiento abarca desde la comunicación de la definición del origen hasta el cierre del seguimiento del caso y del plan de acción y aplica a todos los casos que hayan sido calificados y aceptados por la ARL como enfermedad laboral.

3. NORMATIVIDAD

3.1 Interna

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de los Andes.
- Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

3.2 Externa

- Ley 100 de 1993 o las que modifique la ley.
- Decreto Ley 1295 de 1994 o las que modifique la ley.
- Decreto 1771 de 1994 o las que modifique la ley.
- Decreto 1832 de 1994 o las que modifique la ley.
- Resolución 1995 de 1999 o las que modifique la ley.
- Resolución 2569 de 1999 o las que modifique la ley.
- Decreto 2463 de 2001 o las que modifique la ley.
- Ley 776 de 2002 o las que modifique la ley.
- Resolución 1401 de 2007 o las que modifique la ley.
- Resolución 2346 de 2007 o las que modifique la ley.
- Ley 1562 de 2012 o las que modifique la ley.
- Decreto 1352 de 2013 o las que modifique la ley.
- Decreto 1443 de 2014 o las que modifique la ley.
- Decreto 1477 de 2014 modificado por el Decreto 676 de 2020 o las que modifique la ley.
- Decreto 1072 de 2015 o las que modifique la ley: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que contiene las disposiciones para el SG-SST.
- Resolución 0312 de 2019: Estándares mínimos del SG-SST (incluye control documental y archivo como parte del estándar mínimo).

4. DEFINICIONES

Enfermedad laboral: Aquella que es contraída como consecuencia de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o al medio en el que el trabajador se ha visto obligado a desempeñar sus funciones.

De la relación de causalidad: Cuando una enfermedad no se encuentra incluida en la tabla de enfermedades laborales, podrá ser reconocida como tal siempre que se demuestre la relación de causalidad entre la patología y los factores de riesgo ocupacional a los que estuvo expuesto el trabajador.

Determinación de la causalidad: Para establecer la relación causa–efecto entre la exposición laboral y la enfermedad, se deben identificar dos elementos esenciales:

- Presencia del factor de riesgo: Confirmar que en el lugar de trabajo existe un factor de riesgo al que el trabajador estuvo expuesto, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar. Esto implica contar con mediciones, datos de concentración o intensidad. Cuando no existan dichas mediciones, el empleador deberá reconstruir la historia ocupacional y de exposición. El trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.
- Presencia de la enfermedad asociada: Verificar que exista un diagnóstico médico que establezca la relación causal entre la enfermedad y el factor de riesgo identificado.

Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez: Son organismos del Sistema de Seguridad Social, de carácter nacional y creados por ley, adscritos al Ministerio de Trabajo, con personería jurídica y naturaleza de derecho privado, sin ánimo de lucro. Estas juntas son interdisciplinarias, cuentan con revisoría fiscal y tienen autonomía técnica y científica para emitir dictámenes periciales. Sus decisiones son obligatorias y, en caso de apelación, la segunda instancia corresponde a la Junta Nacional frente a las decisiones de las Juntas Regionales, conforme a la reglamentación del Ministerio del Trabajo.

Evaluación médica ocupacional: Acto médico mediante el cual se examina al trabajador para monitorear su exposición a factores de riesgo y determinar posibles efectos en su salud. Incluye anamnesis, examen físico completo (con énfasis en sistemas u órganos potencialmente afectados), análisis de pruebas clínicas y paraclínicas (laboratorio, imágenes diagnósticas, entre otras) y su correlación para establecer un diagnóstico y emitir recomendaciones, registradas en la historia clínica ocupacional.

Perfil del Cargo: Documento que describe las funciones, responsabilidades, habilidades, competencias y requisitos físicos, mentales y técnicos que debe cumplir una persona para desempeñar un cargo, también contempla los riesgos laborales asociados a las tareas asignadas, así como las medidas preventivas necesarias para garantizar la salud y seguridad del trabajador. Es fundamental para orientar las evaluaciones médicas ocupacionales y valorar la aptitud del trabajador frente a su rol.

Reintegro Laboral: Proceso mediante el cual un trabajador se reincorpora a sus actividades laborales después de una incapacidad temporal o ausencia prolongada. Puede implicar

reincorporación con o sin ajustes, reubicación temporal o definitiva, o reconversión de mano de obra, garantizando condiciones de seguridad, bienestar y desempeño adecuado.

Restricciones laborales: Medida protectora establecida por un Médico con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de su competencia y autonomía profesional, que impide o condiciona al trabajador el desarrollo de ciertas actividades dentro de su entorno laboral debido a una condición médica, enfermedad o situación de discapacidad. Deben construirse teniendo en cuenta, las orientaciones de profesionales de la salud de apoyo y las pruebas complementarias, así como, las restricciones médicas y terapéuticas de los profesionales tratantes, sin que ello implique discriminación y garantizando el derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras. En todos los casos, se deberán respetar los principios de confidencialidad, ajuste razonable, no discriminación y accesibilidad. Su vigencia en el tiempo deberá ser determinada por el personal a cargo de emitirla, estas restricciones pueden ser temporales o permanentes y buscan proteger la salud del trabajador, evitando tareas que puedan agravar su condición de salud.

Recomendaciones médico-laborales: Sugerencia no restrictiva emitida por un médico especialista en seguridad y salud ocupacional, medicina del trabajo o similares con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo, basada en una evaluación médica ocupacional y en los conceptos otorgados por los diferentes profesionales de la salud. Su propósito es proteger la salud del trabajador y favorecer un desempeño seguro en su entorno laboral.

Recomendaciones médicas y terapéuticas: Indicaciones emitidas en el marco de la atención y rehabilitación en salud por los equipos interdisciplinarios y que se soportarán con base en el talento humano en salud y pertinente de acuerdo con sus perfiles profesionales. Se enfocan en el tratamiento y recuperación de funciones corporales afectadas, actividades básicas e instrumentales de la vida diaria, manejo de la salud, descanso, educación, trabajo, ocio y participación social, así como hacia todas las dimensiones del funcionamiento humano. Su vigencia depende del criterio del equipo profesional que las emite.

5. DIAGRAMA DE FLUJO Y DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

5.1. Diagrama de flujo - Investigación y Análisis de Enfermedad Laboral.

5.2. Descripción de actividades - Investigación y Análisis de Enfermedad Laboral.

ENTRADA	Definición en firme de origen de enfermedad laboral
PROVEEDOR	Empleado / EPS / ARL
SALIDA	Informe de investigación y análisis de enfermedad laboral
CLIENTE	Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo / Empleado

	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	SISTEMA	DOCUMENTOS DEL PROCESO
1	Comunicar la definición en firme del origen de la enfermedad laboral	<p>La ARL, EPS o el empleado afectado informa al jefe inmediato y al equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo la definición oficial del caso como enfermedad laboral.</p> <p>El dictamen se sustenta en la investigación técnico-laboral realizada por la ARL y la EPS, la cual evalúa las funciones, tareas y condiciones del puesto de trabajo.</p>	ARL / EPS / Empleado	Correo electrónico / Comunicado en físico	Carta de notificación de enfermedad laboral
2	Gestionar firma del consentimiento informado	La medico laboral gestiona con el empleado la firma del consentimiento informado para adelantar la investigación y análisis del caso de enfermedad laboral.	Médico Laboral	Correo electrónico / Físico	FOR-45-1-05-15 Formato consentimiento informado
3	Realizar reunión de inicio de la investigación	<p>Se lleva a cabo la reunión para definir fuentes de información, agenda de trabajo, conformación del equipo investigador y designación del líder de la investigación.</p> <p>A este reunión asiste el jefe inmediato, médico laboral, líder de seguridad y salud en el trabajo y el especialista de seguridad y salud en el trabajo</p>	Médico Laboral / Jefe Inmediato / Líder de SST / Especialista de SST		FOR-45-1-05-13 Formato Acta de reunión SST
4	Agendar actividades de la investigación	Se establecen los tiempos de reunión y el cronograma de actividades para investigar los criterios higiénicos, de seguridad, clínicos, paraclínicos, epidemiológicos y legales. El proceso de investigación tendrá como tiempo límite 15 días calendario.	Médico Laboral / Especialista de SST		FOR-45-1-05-13 Formato Acta de reunión SST
5	Ejecutar actividades de investigación	Se realiza el levantamiento y la recopilación de la información requerida para el análisis del caso.	Médico Laboral / Especialista de SST		
6	Diligenciar formato de investigación	En reunión con el equipo investigador, la médica laboral diligencia el formato institucional para el análisis de la enfermedad laboral.	Médico Laboral		FOR-45-1-05-14 Formato de investigación EL
7	Generar y socializar plan de acción	Con base en los resultados de la investigación se formula el plan de acción y se socializa con el empleado y el jefe inmediato, incluyendo compromisos de las partes.	Médico Laboral / Líder de SST / Especialista de SST / Jefe Inmediato / Empleado		FOR-45-1-05-14 Formato de investigación EL
8	Realizar seguimiento al plan de acción	El médico laboral hace seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y acciones correctivas y preventivas definidas en el plan de acción.	Médico Laboral	Microsoft Lists	Matriz ACAP
9	Hacer seguimiento a la evolución de la enfermedad laboral	El médico laboral mantiene el seguimiento clínico y administrativo del caso de enfermedad laboral.	Médico laboral		

6. RIESGOS

Se está adelantando la gestión de riesgos y se tiene prevista su actualización para el 2026

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	ACTUALIZACIÓN	FECHA
0	Elaboración	11/11/2016
	Publicación	26/05/2017
1	Actualización normatividad, responsabilidades, diagramas de flujo, descripción de actividades, indicadores, formatos, cambio de Empleado a empleado.	28/06/2023
2	Se realiza actualización de flujograma de procesos y descripción de actividades.	12/08/2024
3	Actualización de normatividad, definiciones	9/10/2025

8. APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA
ELABORÓ	Liliana Andrea Sarmiento	Profesional de Producto ARL	21-03-2017
ACTUALIZÓ	Liliana Andrea Sarmiento Rodríguez	Médica Laboral	28/06/2023
REVISÓ	Ana Carolina Álvarez Peñuela	Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo	20/12/2023
APROBÓ	Paola Constanza Daza Lucena	Gerente bienestar y desarrollo humano	09/01/2024
ACTUALIZÓ	Cesar Julián Soler Aguirre	Especialista Seguridad y Salud en el Trabajo	12/08/2024
REVISÓ	Ana Carolina Álvarez	Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo	23/08/2024
	Juan David Castillo Sanabria	Analista de Planeación	12/08/2024
APROBÓ	Paola Daza Lucena	Gerente de Bienestar y Desarrollo Humano	26/08/2024
ACTUALIZÓ	Liliana Andrea Sarmiento Rodríguez	Médica Laboral	09/10/2025
REVISÓ	Nicolle Mancipe Calderón	Analista de procesos	05/11/2025

	Ana Carolina Álvarez Peñuela	Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo	12/12/2025
APROBÓ	Catherine Jaller Peña	Gerente Médica y de Experiencias en Salud	06/01/2026

9. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de acciones correctivas y preventivas.

Anexo 2: FOR-45-1-05-13 Formato Acta de reunión SST

Anexo 3: FOR-45-1-05-14 Formato de investigación EL

Anexo 4: FOR-45-1-05-15 Formato consentimiento informado