



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

GUÍA

para la elaboración del
profesiograma

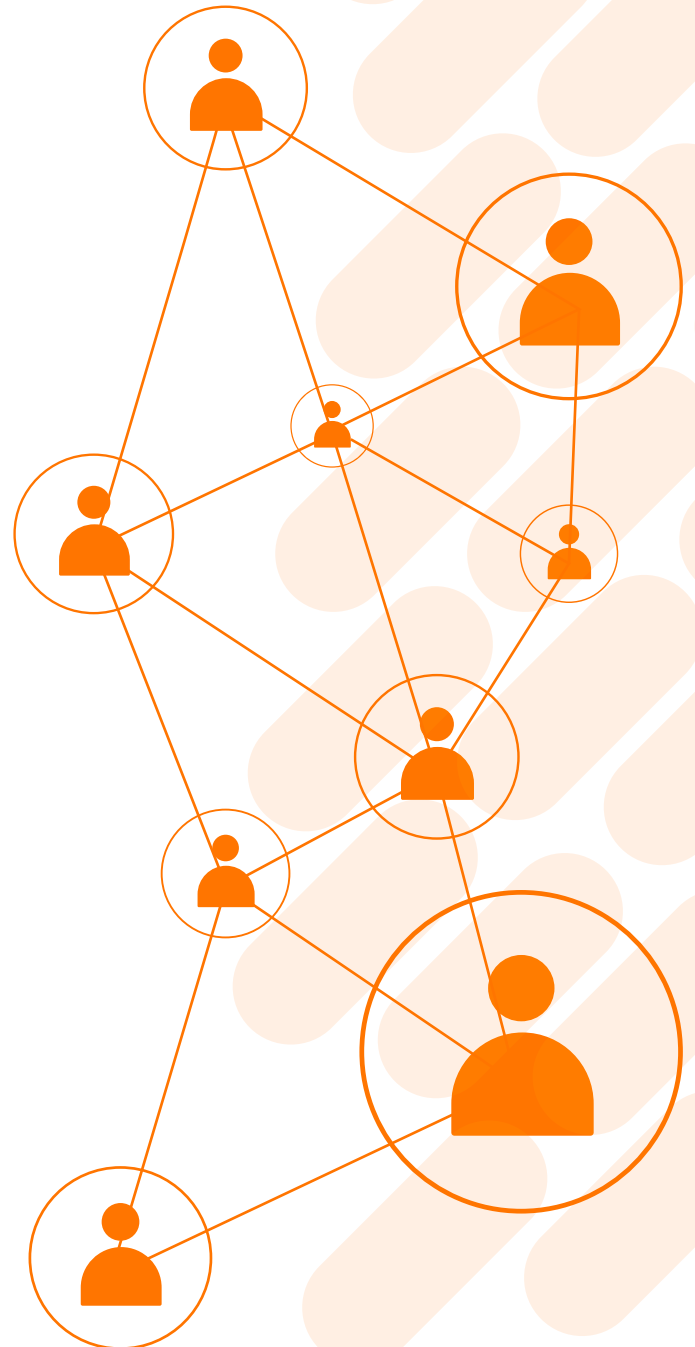
Profesiograma

En el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, SG-SST, un aspecto clave a tratar es la Medicina Preventiva y del trabajo y al interior de esta, la realización de las valoraciones médicas y exámenes complementarios donde el profesiograma cobra mayor importancia.

Un profesiograma, **puede definirse como un documento que permite establecer y organizar las conexiones técnicas y administrativas** entre los diferentes puestos de trabajo de una empresa, de una manera resumida.

En el profesiograma, aparecen las características de cada puesto de trabajo y las competencias fundamentales que debe tener quien ocupe el cargo. En este documento también deben aparecer las interrelaciones de cada puesto de trabajo con tres ámbitos organizacionales: talento humano, seguridad y salud en el trabajo.

Si se toma solamente el componente de seguridad y salud en el trabajo, el profesiograma se define como una matriz de información que permite establecer dos aspectos:



Profesiograma

1

Las medidas de control que se deben tomar para proteger la seguridad y la salud de un trabajador, en función de los riesgos a los cuales está expuesto por su cargo.

2

El tipo y la periodicidad de exámenes médicos que se le deben realizar al trabajador que ocupa un determinado cargo.

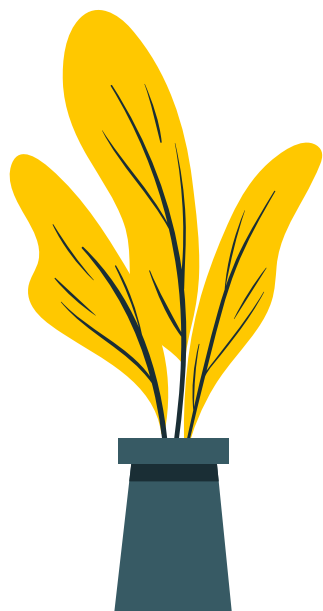
Es importante tener información básica para la construcción del documento, entre esta información puede estar; el ausentismo de la empresa, los programas de prevención que se tienen de acuerdo a la identificación de peligros, cuantificación de riesgos y los controles existentes en la empresa; en el mismo sentido los sistemas de vigilancia epidemiológica que la empresa está implementando y el impacto en el control efectivo, indicadores epidemiológicos, estudios de higiene industrial específicos e indicadores biológicos con respecto al factor de riesgo.

Encaminando el profesiograma de forma exclusiva a la definición de los exámenes médicos ocupacionales, que llevan a un cumplimiento normativo, debe sumar la gestión del SGSST con un diagnóstico oportuno de las alteraciones de salud de la población trabajadora y las enfermedades de origen laboral y común, que pueden verse agravadas por las condiciones del trabajo.



Objetivo

Contribuir a la gestión del SGSST específicamente en Medicina Preventiva y del Trabajo, que les permita a las empresas construir de forma interdisciplinaria un profesigramas con énfasis en las valoraciones médicas ocupacionales (ingreso, periódicos, retiro, post incapacidad, cambio de cargo) acorde con la actividad económica de la empresa y sus propias características.



Definiciones

Manteniendo el foco del profesiograma para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales, que **se deben efectuar de forma obligatoria** como mínimo al ingreso a la empresa y de forma periódica acorde con los sistemas de vigilancia epidemiológica que la empresa tenga, a continuación, proponemos algunas definiciones claves con el ánimo de operacionalizar algunos términos.

Examen médico ocupacional: acto médico mediante el cual se realiza una entrevista y una valoración médica 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, para posteriormente a través de los SVE, minimizar el impacto a su salud de los factores de riesgo a los cuales está expuesto.

Examen médico de ingreso: corresponde a la valoración o examen médico ocupacional que se realiza antes del ingreso para conocer las condiciones de salud física, mental, emocional de los trabajadores y la relación con el cargo y los factores de riesgo a los cuales estará expuesto.



Definiciones

Examen médico periódico: corresponde a la valoración médica que se realiza de forma periódica (definida por la empresa según la exposición al riesgo y los controles), con el objetivo de conocer el impacto en la salud de los trabajadores según su cargo y la exposición a factores de riesgo y la eficiencia de sus controles.

Examen médico de egreso o de retiro: es la valoración médica que se realiza al trabajador cuando termina su relación laboral.

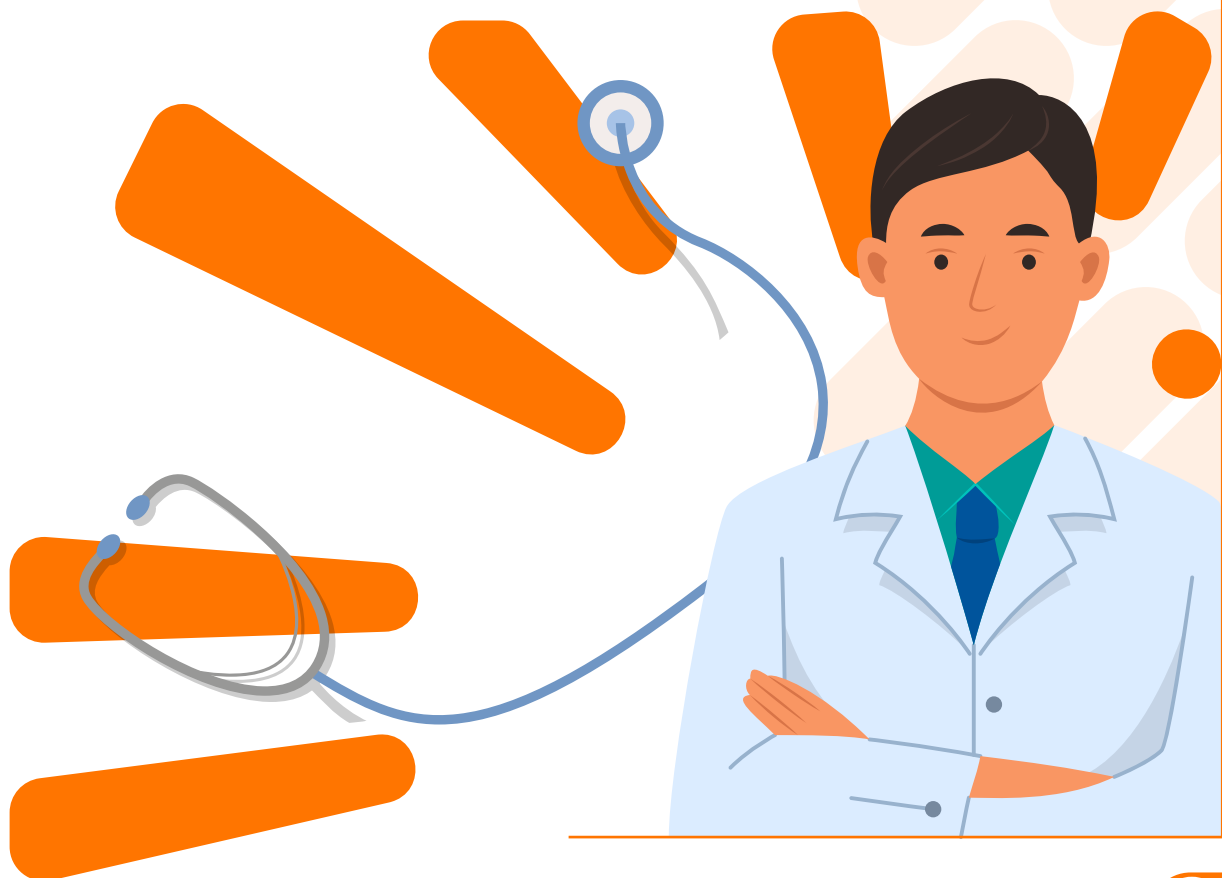
Examen médico por cambio de cargo, proceso u ocupación: es la valoración médica que se realiza al trabajador cuando al interior de la empresa se realiza un cambio de ocupación que implique exposición a nuevos factores de riesgo.



Definiciones

Examen médico por reubicación: es la valoración médica que se realiza al trabajador, que posterior a una enfermedad laboral o un accidente de trabajo o como consecuencia de una enfermedad de origen común, presenta un cambio en su condición física o mental y regresa a las labores empresariales en un cargo o labor diferente al que venía desempeñando.

Examen médico pos-incapacidad o reintegro laboral: corresponde a la valoración médica que se realiza a un trabajador después de un tiempo prolongado de ausencia (el tiempo lo define la empresa) por motivos de salud y que regresa a su cargo y funciones.



Aspectos legales del profesiograma

El profesiograma es una de las herramientas que acredita el proceso de mejoramiento en SG-SST dentro de una organización. Constituye también un insumo de base para la construcción tanto de la política como de la planeación de todo el sistema.

Su eje en el SGSST, tiene entre sus intervenciones la realización de exámenes médicos a los trabajadores. A continuación, presentamos un breve resumen de las normas asociadas:

Ley 9 de 1979. Art 125 Todo empleador debe responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo, donde se ejecuten actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores.

Resolución 1016 de 1989. Realizar exámenes médicos clínicos y paraclínicos para la admisión, ubicación según aptitudes, cambio de ocupación, regreso al trabajo, retiro y otras situaciones que puedan traducirse en riesgo para la salud de los trabajadores.



Aspectos legales del profesiograma

Ley 23 de 1982. La historia clínica, es el documento obligado de las condiciones de salud del paciente, es un documento privado, sometido a reserva, que únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente en los casos previstos por la ley

Resolución 2346 de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo correcto de las historias clínicas ocupacionales “Artículo 7°. Información básica requerida para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales; para realizar estas evaluaciones el empleador deberá suministrar la siguiente información básica:

1 Indicadores epidemiológicos sobre el comportamiento del factor de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores, en relación con su exposición.

2 Estudios de higiene industrial específicos, sobre los correspondientes factores de riesgo.

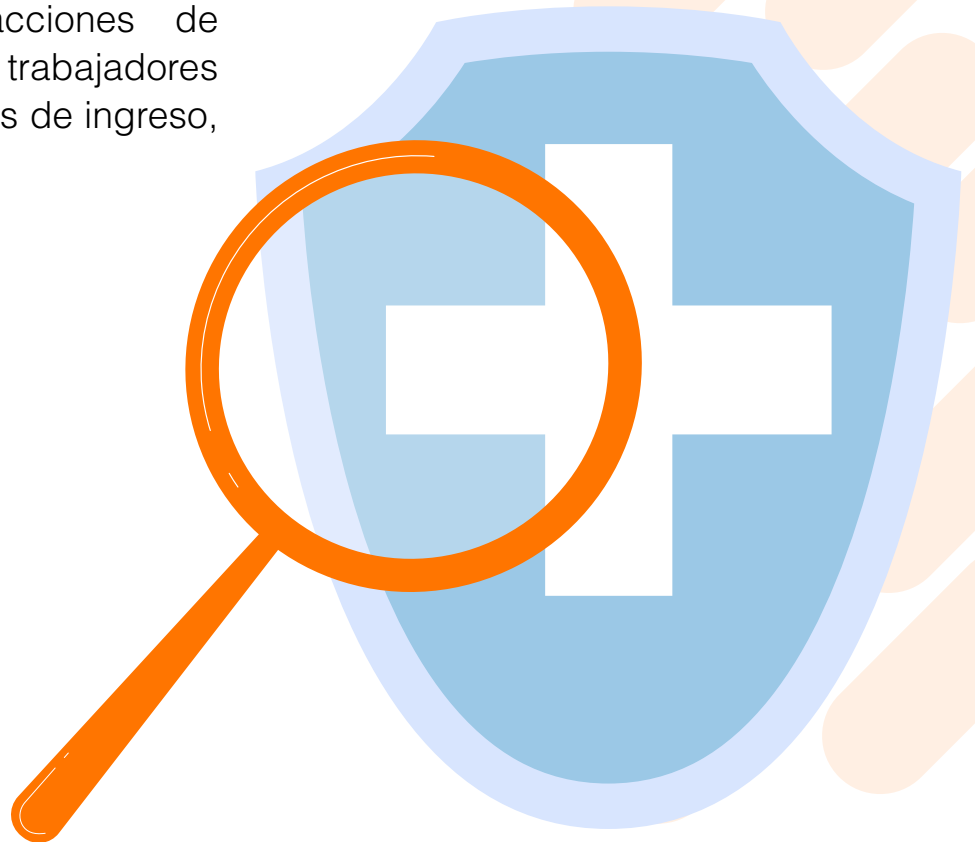
3 Indicadores biológicos específicos con respecto al factor de riesgo”.



Aspectos legales del profesiograma

Así mismo, en el Artículo 2.2.4.6.24, señala que algunas de las medidas de prevención y control que se deben llevar a cabo incluyen: “desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control”.

- **Decreto 1072 de 2015.** Art. 2.2.4.6.24 El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas y de retiro.



Tipos de profesiogramas

Teniendo claridad frente al objetivo del profesiograma y las herramientas que tenemos, se definirá el tipo que mejor se ajusta a las necesidades y expectativas de las empresas, si lo vamos a realizar por puesto de trabajo estará asociado a los factores y si el objetivo o foco es el trabajador hablaremos de competencias.

Profesiograma por factores

El foco es el puesto de trabajo donde deben estar las actividades, detalles, capacidades y aptitudes propias del puesto, tanto las físicas como las psicológicas.



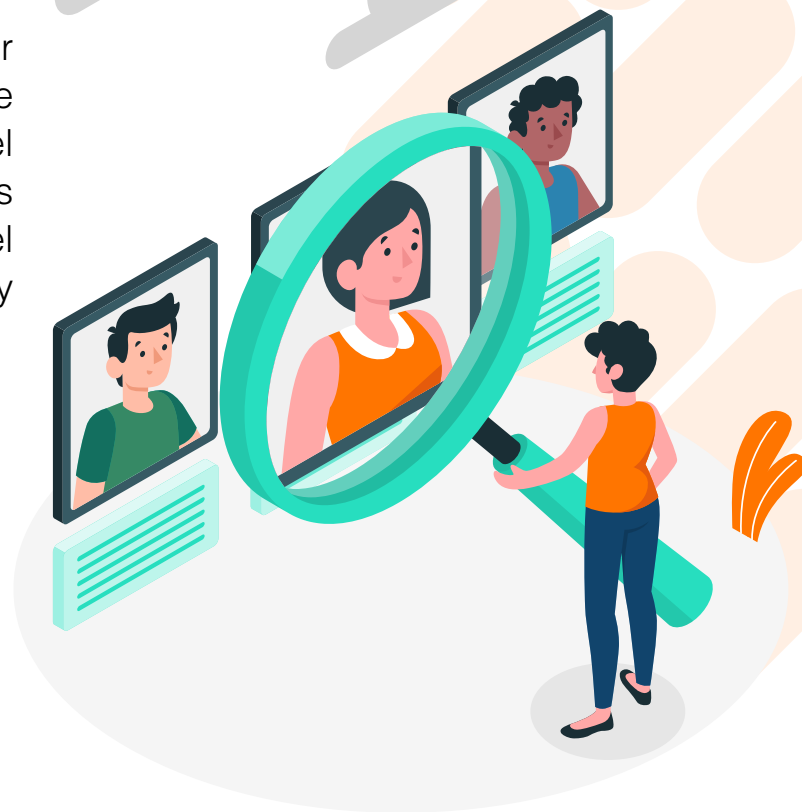
Tipos de profesiogramas

Profesiograma por competencias

El profesiograma por competencias, resulta muy útil para los procesos de selección, ya que nos permite visualizar los requerimientos: físicos, de formación, habilidades, destrezas mentales y emocionales que una persona debe tener para el cargo.

En este orden de ideas, el profesiograma según el objetivo, debe ser desarrollado por equipos de profesionales interdisciplinarios. En un profesiograma por factores, deben intervenir: el trabajador, el supervisor, la persona encargada de SG-SST y un profesional de la salud.

Para el caso del profesiograma por competencias, es recomendable que intervenga el área de talento humano, el encargado de SGSST y un profesional en áreas de la salud, pues este profesiograma apoyará el proceso de selección, reclutamiento, ingreso y permanencia en la empresa.



Funciones del profesiograma

En términos generales, el profesiograma cumple diversas funciones, entre ellas:

- Desde SGSST permite evaluar, controlar y prevenir los riesgos laborales asociados a un puesto en concreto. Facilita el diseño y rediseño de puestos de trabajo y contribuye a garantizar la Seguridad y la salud en la empresa y será útil para los procesos de retorno laboral posterior a una incapacidad temporal, o por retornos laborales con trabajadores posterior a eventos que generan cambios en habilidades y destrezas en los individuos. También contribuye a identificar necesidades de capacitación, formación y entrenamiento en SST (Seguridad y Salud en el Trabajo), permite también proyectar el suministro y entrega de EPP (Elementos de Protección Personal) y dotación y sirve de apoyo para el proceso de seguimiento de los SVE (Sistemas de Vigilancia Epidemiológica) y debe impactar la incidencia de casos de enfermedad laboral e incrementa el nivel de prevención de accidentes.



Funciones del profesiograma

- Como guía en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de la empresa.
- Planificación de las acciones en el área de talento humano, frente a procesos de capacitación, entrenamiento, potencialización de competencias, evaluación del desempeño y planificar procesos de ascensos o plan de estímulos y motivación.
- Desde la organización, el profesiograma define las responsabilidades y la jerarquía, también facilita el desarrollo de procesos internos de la empresa.



Elaboración del profesiograma

Como lo referimos en anteriores párrafos, el equipo que participa en el diseño del profesiograma, dependerá del objetivo que tiene la empresa. La propuesta, es que intervengan las áreas que hacen parte de los procesos de talento humano, el equipo de SGSST y un profesional de la salud, el trabajador y supervisor. Quienes a través de sus aportes, enriquecerán el resultado del profesiograma.

1

Etapa preliminar

Debemos partir del conocimiento de la empresa y su experiencia en el tema, en forma de diagnóstico inicial, los cargos actuales y su forma de organización, los exámenes médicos que actualmente están aplicando, la matriz de identificación de peligros y cuantificación de riesgos, el manual de funciones, cargos y perfiles y los resultados de la investigación de incidentes y accidentes laborales, entre más información se tenga más acertada será la intervención y el impacto del profesiograma. Si la empresa tiene Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, conocer los indicadores del SGSST, los resultados de las mediciones ambientales, los controles realizados y su impacto.



Elaboración del profesiograma

En conclusión, de esta etapa preliminar, tendremos los parámetros generales para construirlo. Algunos de los aspectos son:

Descripción general de las tareas enfatizando si son periódicas, habituales y los recursos que utiliza para realizarlas. En este punto, es clave contar con: la descripción y análisis de exigencia de los cargos, recursos utilizados en el puesto, formación y experiencia requerida y exigencias individuales del puesto, asociada a la matriz de peligros.

2

Etapa de definición del profesiograma

En esta etapa, se confirma el tipo de profesiograma a trabajar, los objetivos que debemos alcanzar, y se planean los tiempos y el presupuesto.

Durante la estructuración, definimos también los elementos que contendrá el profesiograma. Algunas de las características son: una descripción objetiva de las condiciones del puesto de trabajo y de los requerimientos que debe cumplir quien lo ocupe. Algunos otros aspectos a contemplar son:

Elaboración del profesiograma

- Denominación del cargo o puesto de trabajo según el manual de funciones, cargos y perfiles.
- Objetivo del cargo o puesto de trabajo.
- Funciones inherentes al cargo o puesto de trabajo.
- Formación exigida por el cargo o puesto de trabajo.
- Responsabilidades.
- Experiencia previa requerida.
- Condiciones de trabajo (exigencias físicas y mentales, entorno ambiental, horario, riesgos ordinarios, equipos de protección personal requeridos).
- Requerimientos físicos y psicosociales.
- Condiciones de salud (tipo de exámenes médicos requeridos).
- Perfil psicofisiológico.



Elaboración del profesiograma

3

Etapa de generación de prototipos

En la etapa de prototipado, volvemos las ideas realidad. Construir prototipos hace las ideas palpables y nos ayuda a visualizar las posibles soluciones. Es decir, tendremos el primer borrador del profesiograma con los elementos aportados por las áreas. El modelo debe ajustarse al manejo documental que hace la empresa.

4

Etapa de testeo

Durante la fase de testeo, probaremos nuestro prototipo de profesiograma con los usuarios implicados en la solución que estemos desarrollando. Esta fase es crucial, y nos ayudará a identificar mejoras significativas, fallos a resolver y posibles carencias.



Elaboración del profesigramas

Una vez elaborada la primera versión del profesigramas, para garantizar la eficiencia del profesigramas, se deben llevar a cabo algunos procesos de ajuste y consolidación. Estos son:

- Consulta a los trabajadores. Busca recoger información nueva sobre los puestos de trabajo, en términos de requerimientos y riesgos.
- Elaboración de la versión final del profesigramas
- Socialización del profesigramas
- Revisiones periódicas del profesigramas



Realización de valoraciones médicas

Una vez definido el profesiograma, con el objetivo de realizar exámenes médicos y exámenes complementarios a los trabajadores es necesario:

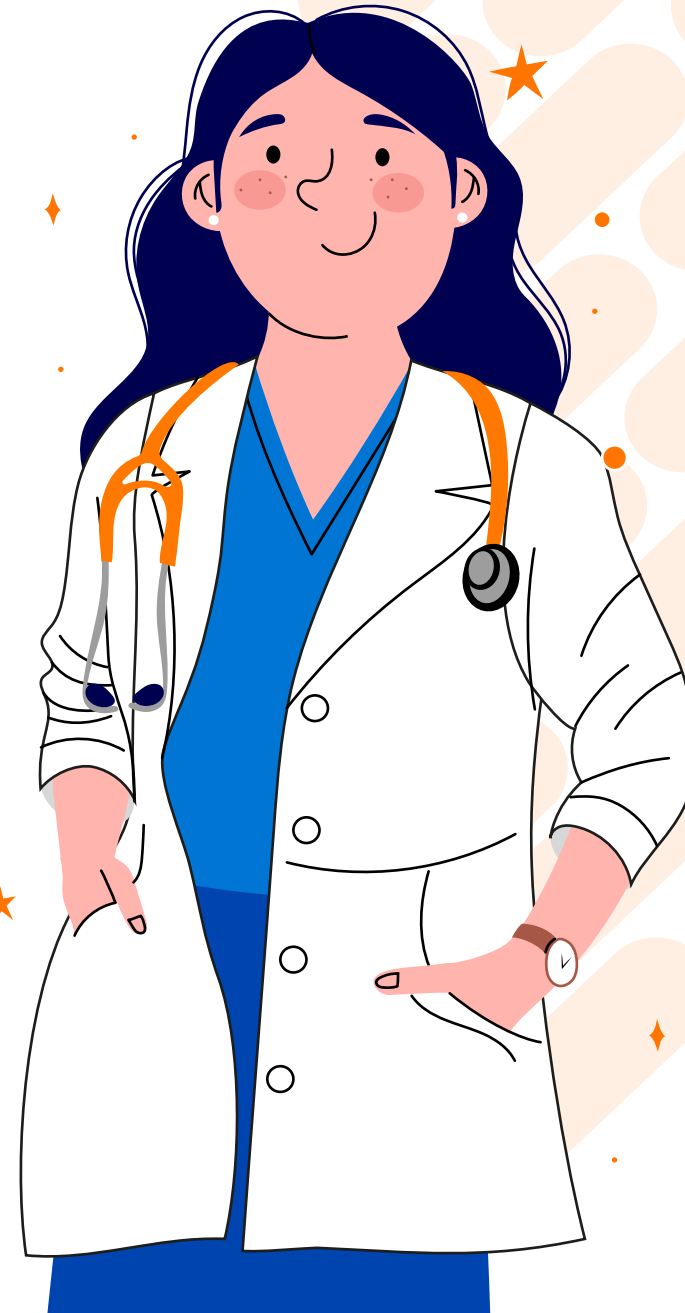
- Asegurar que las valoraciones médicas y complementarias serán realizadas por una IPS o por profesionales médicos, especialistas en salud ocupacional ó SST con licencia vigente.

- Definida la IPS o el médico que realizará las valoraciones médicas, es importante realizar una reunión y entregar el profesiograma para que sirva de guía frente a los cargos, funciones y riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores.

- Definir los temas logísticos, entre ellos el consentimiento informado del trabajador para la realización de las valoraciones.

- Definir y garantizar la remisión del trabajador a la EPS donde se encuentre afiliado, según los resultados de la valoración realizada.

- La IPS o el médico, deberá entregar el certificado médico de aptitud laboral y las recomendaciones que de acuerdo con su condición de salud sean necesarias.



Realización de valoraciones médicas

De acuerdo con los resultados y el diagnóstico de salud deberá incluir a los trabajadores en los programas o Sistemas de Vigilancia Epidemiológica que tenga la empresa, según los resultados de las valoraciones.

Recibir por parte del IPS o el médico que realiza las valoraciones médicas, el diagnóstico de condiciones de salud de la población evaluada y sus recomendaciones.

Finalmente, tener presente el cumplimiento normativo frente la custodia, **manejo y reserva, así como confidencialidad de la historia clínica ocupacional** y los documentos que hacen parte de ella por la IPS (Institución Prestadora de Servicios de Salud) o del médico laboral de la empresa.

La frecuencia o la definición de la periodicidad para realizar las valoraciones médicas y exámenes complementarios, serán definidas por la empresa, alineados con los controles que realizan a los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo y a los cuales están expuestos los trabajadores; así que algunas valoraciones se harán cada dos (2) años y otras al año o con menor frecuencia según sea el caso.





Para más información y contenidos de prevención y otros temas de interés
consulta los siguientes enlaces de contacto



APP Conexión Positiva

Disponible en APP Store
y Play Store



Ingresa en nuestro portal de
información:

www.portal.posipedia.co

En nuestras redes sociales



@PositivaPrevención



@PositivaPrevención



Positiva Colombia



@PositivaPrevención

www.positiva.gov.co