

COMISIÓN NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL  
DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES

# PERFILES MÉDICOS PARA TRABAJADORES DE ALTURAS

## Muere obrero que cayó de un noveno piso en Cedritos, mientras trabajaba en una construcción

El edificio está ubicado en la calle 142 con carrera 13A. El joven de 26 años llamado Rubén Darío Vásquez cayó a vacío a eso de las 10:50 a.m.

Según Jorge Vásquez, el hermano de la víctima, trabajaban juntos hacía cuatro meses en la obra Santa Coloma.

Según las primeras declaraciones de los testigos, el trabajador no tenía puesto arnés de protección.

La víctima, que residía en el barrio El Codito, deja un hijo de 3 años y a su esposa.

Vásquez dijo que trascurrió media hora, desde que llamaron a la ambulancia, para que esta arribara al lugar de la tragedia.

"Cuando el cayó al piso todavía tenía signos vitales, de pronto se hubiera salvado, pero se demoraron mucho", contó.

En la obra trabajan en la actualidad un aproximado de 105 obreros. Como consecuencia del accidente se pararon todas las operaciones. (Carol Malaver Sánchez, Redactora de EL TIEMPO)

**Por qué estamos aquí?**





Lunch on a Skyscraper 1932

Comisión de Salud Ocupacional del Sector  
Telecomunicaciones  
Perfiles Médicos Ocupacionales Para Trabajo en  
Alturas

1. Generalidades
2. Definiciones
3. Bases legales
4. Elaboración de perfiles
5. Pruebas
6. Modelos propuestos

# PERFIL OCUPACIONAL

Un perfil ocupacional, es una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo.

# PROFESIOGRAMA

Método de estudio para determinar las exigencias del trabajo y las aptitudes mínimas para su desempeño.

Es un modelo de adaptación del hombre al trabajo que tiene el objetivo de seleccionar al personal mas adecuado para el mismo, analizando para ello tanto los requisitos del puesto como la caracterización psicofísica y biológica del trabajador. ([www.saludyriesgos.com](http://www.saludyriesgos.com))



# PROFESIOGRAMA

- El profesiograma es la representación gráfica de las características que debe tener el candidato ideal para un puesto de trabajo específico, con la determinación en niveles de dichas exigencias.
- Para realizar una selección con posibilidades racionales de éxito, no se puede pronosticar el comportamiento de los candidatos aunque se conozcan las aptitudes que posean, sin conocer, lo más exactamente posible, cuáles son las exigencias del puesto de trabajo que el candidato debe desarrollar.

# COMPONENTES DEL PROFESIOGRAMA

Identificación y denominación de la actividad que desarrollará

Características generales de la ocupación que se realice

Unidades de competencia: funciones, tareas, operaciones.

Capacidades profesionales: capacidades técnicas y aptitudes laborales

Medios, métodos y técnicas: herramientas, documentación.

Condiciones de trabajo: condiciones y riesgos.

Formación profesional.

Tratado de Medicina del Trabajo, Fernando Gil Hernandez)



# COMPONENTES DEL PROFESIOGRAMA

J. M. Fourgous:

**1.La identificación del puesto: Denominación exacta, lugar de trabajo, número de personas que ejercen el mismo cargo.**

**2.El objetivo del puesto: La situación dentro del organigrama.**

**3.Las responsabilidades del puesto.**

**4.Las relaciones: relaciones en el seno de un equipo, animación, contactos, influencias sobre el trabajo de otros.**

**5. Las condiciones físicas de trabajo: descripción del lugar de trabajo, naturaleza del esfuerzo físico, riesgos posibles, exigencias mentales (concentración, reflexión, coordinación, juicio, discernimiento, etc).**

[http://www.wikilearning.com/monografia/analisis y descripcion de puestos de trabajo-b profesiograma b de cargos/15215-4](http://www.wikilearning.com/monografia/analisis_y_descripcion_de_puestos_de_trabajo-b_profesiograma_b_de_cargos/15215-4)

## COMPONENTES DEL PROFESIOGRAMA

5. Las condiciones físicas de trabajo: descripción del lugar de trabajo, naturaleza del esfuerzo físico, riesgos posibles, exigencias mentales (concentración, reflexión, coordinación, juicio, discernimiento, etc).

6. Requerimientos para ocupar el puesto, incluye:  
Estudios,  
Experiencia previa y entrenamiento.



**EI PROFESIOGRAMA  
CONTIENE UNA PARTE QUE  
SE REFIERE A LOS  
REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y  
PSICOLÓGICOS**





# **BASES LEGALES DE LOS EXÁMENES**

**ARTICULO 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma Protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

**El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.**

**ARTICULO 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

# **BASES LEGALES DE LOS EXÁMENES**

**ARTÍCULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

**Igualdad de oportunidades para los trabajadores; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; garantía a la seguridad social, la Capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.**

**ARTICULO 54.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

# CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

**Artículo 348.- Modificado. Decreto 13 de 1967, Artículo 10.**  
**Locales y equipos. Todo patrono o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio, de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.**



# **CIRCULAR UNIFICADA 2004**

## **3). EXAMEN MÉDICO PARA EFECTOS DE SALUD OCUPACIONAL**

**En materia de salud ocupacional y para efecto de establecer el estado de salud de los trabajadores al iniciar una labor, desempeñar un cargo o función determinada, se hace necesario en el desarrollo de la gestión para identificación y control del riesgo, practicar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, los cuales son a cargo y por cuenta del empleador, conforme al artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo; el literal b) del artículo 30 del Decreto 614 de 1984 y el numeral 1º del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989.**

**Adicionalmente, las entidades administradoras de riesgos profesionales podrán realizar exámenes relacionados con los sistemas de vigilancia epidemiológica, los cuales no pueden reemplazar la obligación del empleador de realizar exámenes periódicos para la población trabajadora a su cargo.**



# **DECRETO 614 (14 de marzo de 1984)**

## **RESOLUCION 01016 de 1989 (Marzo 31)**

**Los Programas de Salud Ocupacional de la empresas deberán contener las actividades que resulten de los siguientes contenidos mínimos:**

**b) El Subprograma de Medicina del Trabajo de las empresas deberá:**

**1) Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios 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.**



## **DECISIÓN 584**

**Artículo 14.-** Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de preempleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo.

**Artículo 22.-** Los trabajadores tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos, de laboratorio o estudios especiales practicados con ocasión de la relación laboral. Asimismo, tienen derecho a la confidencialidad de dichos resultados, limitándose el conocimiento de los mismos al personal médico, sin que puedan ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio. Sólo podrá facilitarse al empleador información relativa a su estado de salud, cuando el trabajador preste su consentimiento expreso.

## **RESOLUCIÓN 957 DE 2005. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Artículo 16.- Con el fin de proteger a los trabajadores, se conservará de manera confidencial la información de la salud de los mismos. Esta será consignada en una historia médica ocupacional en los Servicios de Salud en el Trabajo o en las instituciones médicas que consideren la legislación o las disposiciones de la empresa. Los trabajadores y empleadores que formen parte de los Servicios de Salud en el Trabajo sólo tendrán acceso a dicha información si tiene relación con el cumplimiento de sus funciones. En caso de información personal de carácter médico confidencial, el acceso debe limitarse al personal médico.**



## **RESOLUCIÓN 2346 DE 2007**

**ARTÍCULO 4°. EVALUACIONES MÉDICAS PRE-OCUPACIONALES O DE PRE- INGRESO.** Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en 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, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.



# **RESOLUCIÓN 2346 DE 2007**

## **ARTÍCULO 4°. EVALUACIONES MÉDICAS PRE-OCUPACIONALES O DE PRE-INGRESO.**

**El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas pre – ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.**

**En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica pre – ocupacional.**

**PARÁGRAFO. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.**



## **RESOLUCIÓN 2346 DE 2007**

**ARTÍCULO 10. VALORACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES.** Las valoraciones médicas complementarias forman parte de las evaluaciones médicas ocupacionales y deberán programarse con anterioridad a su realización; en ellas participarán diferentes profesionales de la salud, según se requiera.

Los resultados de las valoraciones complementarias deben hacer parte de la historia clínica ocupacional y serán analizados por el médico en la respectiva evaluación médica ocupacional.

El médico informará al trabajador el resultado de las pruebas o valoraciones complementarias.

**PARÁGRAFO.** Para realizar las pruebas o valoraciones complementarias se necesita el consentimiento informado por parte del trabajador.



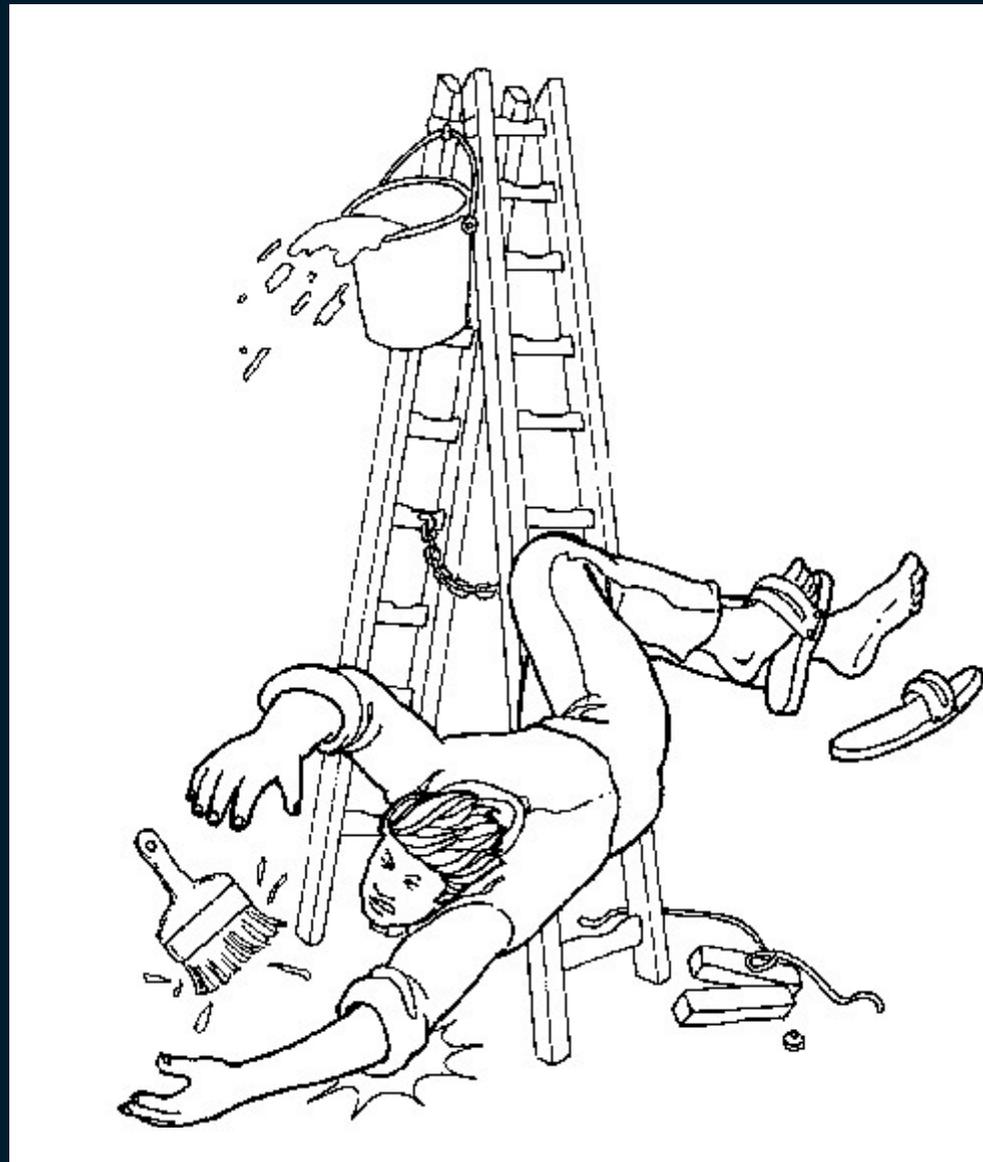
# LOS REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS SE DETERMINAN:

Con un estudio juicioso de los requerimientos de las tareas del cargo:

Fuerza, resistencia, potencia muscular, coordinación, velocidad de respuesta, flexibilidad, uso de los sentidos), riesgos, historial de accidentes, EP, reubicaciones laborales, consecuencias de un accidente,

Conocimiento requerido, las actitudes, aptitudes, habilidades, destrezas, etc





# PASOS RECOMENDADOS PARA ELABORAR LOS PERFILES

**1. Determinar los criterios generales de no cumplimiento del perfil del cargo.**

**Se proponen:**

**“Se considera apto con restricciones, un aspirante que no pueda o no deba desempeñar alguna de las funciones asignadas al cargo, porque:**

**NA01: El ambiente o las exigencias de desempeño pueden empeorar una condición de salud preexistente**

**NA02: Algunas de las características físicas o mentales interfieren con su capacidad laboral para las labores del cargo.**

**NA03: Algunas de las características de salud lo hacen de alto riesgo para sufrir un accidente en el desempeño de las funciones.”**

## **2. Determinar los requerimientos por sistemas:**

### **Ejemplos:**

**RR01: La persona examinada deberá tener capacidad vital adecuada para realizar esfuerzos físicos importantes de forma regular, capacidad para tolerar la eventual exposición a atmósferas contaminadas con niveles inferiores a los límites permisibles, sin que se genere una respuesta adversa fuera de lo normal del sistema respiratorio**

**RE03: La persona examinada deberá tener una complexión física que le permita una adecuada interacción con las herramientas y espacios de trabajo y que no genere riesgo sobre las estructuras corporales u otros sistemas con el desempeño de la labor.**

**RT01: El examinado deberá tener piel y anexos sanos que le permitan exponerse ocasionalmente a ambientes contaminados y a intemperie sin que esa exposición le genere reacciones adversas o que empeoren una condición inicial.**



### **3. Determinar las causas potenciales de no cumplimiento del perfil del cargo:**

**Ejemplos:**

#### **NAR03**

**Asma bronquial con crisis severas hasta un período de 2 años previos al examen de aptitud psicofísica o que requiera el uso de broncodilatadores en forma constante.**

#### **NAE01**

**Diabetes inestable (v.gr., antecedentes de cetoacidosis o conmoción insulínica) hasta un período de 2 años previos al examen de aptitud psicofísica. Insulinoterapia constante**

#### **NAT01**

**Las enfermedades de la piel recurrentes o hipersensitivas capaces de irritar o sensibilizar la piel, lo suficiente como para interferir con la utilización de vestimenta y equipos de protección personal, o reactivarse y agudizarse en el ámbito de trabajo, en especial el trabajo en intemperie.**



**Conclusión: los perfiles médico y psicológico son parte de un proceso. Contienen requerimientos determinados basados en diversa información.**

La determinación del cumplimiento de esos requerimientos se hace mediante pruebas



# LAS PRUEBAS - EXÁMENES

- ⑩ PARA CUMPLIR CON LA LEY
- ⑩ PARA EVITAR CONTRATAR TRABAJADORES ENFERMOS
- ⑩ PARA REDUCIR ÍNDICES DE AUSENTISMO
- ⑩ PARA CUIDAR LA SALUD DEL TRABAJADOR
- ⑩ PARA DEJAR REGISTRO DE SU ESTADO AL INGRESO
- ⑩ PARA ASEGURAR EL DESEMPEÑO DE TODAS LAS FUNCIONES DEL CARGO
- ⑩ PARA EVITAR ACCIDENTES
- ⑩ NO SÉ... PORQUE TOCA

# CRITERIOS DE LAS PRUEBAS

**PREDICCIÓN: CÓMO VA A SER EN EL TRABAJO**

**CRITERIO: MEDIDA DEL ÉXITO O FRACASO EN LAS PRUEBAS**

**FIABILIDAD: CONSTANCIA EN LA MEDICIÓN**

**VALIDEZ**

**VALIDEZ DE CONTENIDO: SIRVE LA PRUEBA PARA LO QUE ESTOY  
MIDIENDO?**

**VALIDEZ PREDICTIVA: LO QUE PREDICE LA PRUEBA PASA  
REALMENTE?**

**VALIDEZ CONCURRENTES: SE RELACIONAN LOS RESULTADOS  
CON ALGUN CRITERIO O NORMA PRESENTE DE EXACTITUD?**

**VALIDEZ CONSTRUCTIVA: CUÁLES SON LAS CUALIDADES  
PSICOLÓGICAS QUE TRATA DE CALIBRAR LA PRUEBA?  
(INTROVERSIÓN, INTELIGENCIA)**

Tratado de Medicina del Trabajo, Fernando Gil Hernandez)



# PRUEBAS

- ANAMNESIS

CUESTIONARIOS ABIERTOS

CUESTIONARIOS CERRADOS

- EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL

PREOCUPACIONALES O DE PREINGRESO

PERIÓDICA

PROGRAMADA

Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso.

POR CAMBIO DE OCUPACIÓN

OCUPACIONALES DE EGRESO

- PRUEBAS COMPLEMENTARIAS

# PROPUESTAS DE PRUEBAS

- CUESTIONARIOS
  - Abiertos
  - Cerrados
- EXAMEN
- CERTIFICADO DE APTITUD MÉDICA
- PROPUESTA PARA TRABAJADORES DE TORRES DE TELECOMUNICACIONES



