



Objetivo:

Establecer el procedimiento de investigación de enfermedad laboral para demostrar la posible relación causal con algún tipo de exposición en la labor, puesto o medio de trabajo en el que se desempeña un servidor público a quien se le haya diagnosticado, en búsqueda de plantear alternativas de solución para evitar la aparición de futuros casos o el agravamiento de los que se encuentren en el momento, adicional a cumplir la normatividad vigente.

Alcance:

Aplica a todos los servidores públicos directos de la Lotería de Bogotá a los cuales se les haya diagnosticado y calificado enfermedad laboral por entidad legalmente competente.

Definiciones:

- 1 Acción correctiva: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- 2 Acción de mejora: acción de optimización del SG-SST para lograr mejoras en el desempeño de la entidad en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente
- 3 Acción preventiva: acción para eliminar o mitigar las(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.
- 4 Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el funcionario reporta por escrito al empleador las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo
- 5 Causas básicas: Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo.
- 6 Causas inmediatas: Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir, se clasifican en actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente, enfermedad laboral o incidente) y condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente de trabajo, enfermedad Laboral o incidente).
- 7 Enfermedad sospechosa: Para el procedimiento en curso, es aquella que dentro de la vigilancia epidemiológica se identifica con un diagnóstico contenido en el Decreto 1477 de 2015 sobre la Tabla de enfermedades laborales y el funcionario está expuesto al (os) agente(s) de riesgo asociados.
- 8 Enfermedad presunta: Para este procedimiento es aquella enfermedad que inicia proceso de calificación de origen o se clasifican desde las evaluaciones médicas ocupacionales y generalmente se notifica a través del FUREL.
- 9 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 el Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes. Artículo 4 de la ley 1562 de 2012.
- 10 Reporte de enfermedad laboral: teniendo en cuenta los términos y condiciones de las Resol 156 del 2005, resolución 2851 2015.
- 11 Investigación de enfermedad laboral: Proceso sistemático de determinación, y ordenación y análisis de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia de la enfermedad laboral con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los agentes de riesgo o peligros que la produjeron.
- 12 Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos. (Norma OHSAS 18001:2007).
- 13 Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligroso y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición. (Norma OHSAS 18001:2007).
- 14 Tabla de Enfermedades Laborales: Emitida por el presidente de la República de Colombia la cual tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral.

Documentos de soporte:

| CÓDIGO | NOMBRE | ENTIDAD |
|--------|--|---------|
| N/A | • FUREL | |
| N/A | • Informe de investigación de enfermedad laboral | |
| N/A | • Consentimiento Informado | |
| N/A | • Base de datos con variables analizadas | |
| N/A | • Estadísticas de enfermedad laboral | |

Actividades

| # | Actividad | Descripción: Cómo, Políticas, Criterios de aceptación o rechazo, Instructivos | Registro | Responsable |
|---|-----------|--|------------------------|--|
| 1 | | La unidad de talento humano que recibe el concepto de origen de la enfermedad laboral remite la solicitud al equipo investigador para dar inicio al proceso. Reportar a la gerencia. | Documentos EPS Y ARL | Representante legal Jefe de Unidad de Talento Humano Equipo investigador |
| 2 | | Programar plan y cronograma de investigación. | Formato de seguimiento | Equipo investigador |

| | | | | |
|----|--|---|-----------------------|----------------------------------|
| 3 | | Identificar los factores de riesgo al que ha estado expuesto el funcionario y analizar, así como también el resto de los documentos requeridos. | Matriz IPVERV | Equipo investigador |
| 4 | | Revisar proceso de trabajo | Matriz de seguimiento | Equipo investigador |
| 5 | | Entrevistar al funcionario y/o funcionarios expuestos. | Matriz de seguimiento | Equipo investigador |
| 6 | | Revisar el historial clínico por parte del médico asesor experto en SST con licencia. | Matriz de seguimiento | Equipo investigador |
| 7 | | Identificar las causas inmediatas y las básicas. Nota 5 | Matriz de seguimiento | Equipo investigador |
| 8 | | Presentar informe con conclusiones y recomendaciones de la investigación a las partes interesadas. | Matriz de seguimiento | Equipo investigador |
| 9 | | Elaborar un plan de trabajo preventivo, para evitar la aparición de nuevos casos de la enfermedad laboral. | Matriz de seguimiento | Equipo investigador Empleador |
| 10 | | Desarrollar e implementar el plan de acciones específico según resultados de la investigación y de trabajo preventivo. | Matriz de seguimiento | Empleador |
| 11 | | Socialización la información, incluir información a la gerencia. | Registro reunión | Empleador |

Relación de registros

| CÓDIGO TRD | NOMBRE | FÍSICO | DIGITAL |
|------------|--------|--------|---------|
| | | | |

Control de cambios

| FECHA | DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO | VERSIÓN |
|------------|--|---------|
| 10/10/2018 | Se crea el procedimiento | 1 |
| 22/12/2022 | Se actualizan actividades, se actualiza al nuevo formato y se ajusta el flujograma | 2 |

Control de revisión y aprobación

| Elaboración | Revisión | Aprobación |
|---|--|---|
| LILIANA LARA MÉNDEZ Jefe(A) Unidad de Talento Humano | OSCAR FABIAN MELO VARGAS Jefe Oficina Asesora de Planeación | Comité Institucional de Gestión y Desempeño |