



Villavicencio, 12 de junio de 2026

Doctora

MARILUZ BERNAL VARGAS

Secretaria Administrativa

Gobernación del Meta

Asunto: Prestación de servicios para realizar evaluaciones médicas ocupacionales a servidores públicos de la Gobernación del Meta administración central incluidos administrativos de colegios (Planta SGP).

A continuación, se referencia el marco legal vigente que sustenta la obligatoriedad por parte de los empleadores respecto a la aplicación de evaluaciones médicas ocupacionales a sus trabajadores.

La Resolución 1843 de 2025 establece el marco general para la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo de la Historia Clínica Ocupacional (HCO) en Colombia. Esta norma organiza y precisa disposiciones que ya hacían parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), fortaleciendo su aplicación dentro de un enfoque preventivo de la salud laboral.

La expedición de la resolución se fundamenta en mandatos constitucionales, como el derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras (artículo 25 de la Constitución Política), y en disposiciones legales que regulan la salud ocupacional y los riesgos laborales, tales como la Ley 9 de 1979, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015. Asimismo, incorpora compromisos supranacionales, entre ellos los derivados de la Comunidad Andina, que establecen estándares mínimos para la protección de la salud en el ámbito laboral.

La Resolución 1843 de 2025 constituye un instrumento normativo clave para garantizar la prevención de enfermedades laborales, la seguridad jurídica en el manejo de información médica y la armonización de prácticas en salud ocupacional, en concordancia con los principios de trabajo decente y protección social. Por lo anterior y en línea con la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 1843 de 2025 reafirma que las evaluaciones médicas ocupacionales constituyen una herramienta técnica fundamental para la gestión de riesgos y la toma de decisiones en seguridad y salud en el trabajo.

Igualmente, es importante tener en cuenta la Normatividad que regula la aptitud de trabajos particulares, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1843 de 2025:

- Resolución 20223040045295 de 2022 del Ministerio de Transporte - Por medio del cual se expide la Resolución Única Compilatoria en materia de Tránsito del Ministerio de Transporte: Para la realización de evaluaciones psicosenométricas o psicotécnicas para conducción de vehículos.



- Resolución 0491 de 2020 del Ministerio de Trabajo - Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados y se dictan otras disposiciones: Para la realización de trabajos en espacios confinados
- Resolución 4272 de 2021 del Ministerio de Trabajo - Establece los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.: Para la realización de trabajos en alturas.
- La Resolución 1995 de 1999 - Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica: En relación a los lineamientos para contenido, custodia, archivo y confidencialidad de la historia clínica
- La Ley 1581 de 2012 - Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales: establece el régimen general de protección de datos personales y clasifica la información en salud como dato sensible.
- Resolución 001844 de 2015 – Por la cual se adopta la segunda versión de la “Guía para la Medición Indirecta de Alcoholemia a Través de Aire Espirado”: Guías de alcoholemia del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses

De acuerdo a la **Resolución 1843 del 25 de abril de 2025**, se deben considerar los siguientes aspectos para la realización de evaluaciones médicas ocupacionales:

Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto regular la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, así como el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, con alcance a todos los trabajadores y trabajadoras del país, independientemente del sector económico, tipo de vinculación laboral o afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente Resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratantes, contratistas, trabajadores dependientes e independientes; a las entidades administradoras de riesgos laborales; y a las personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de medicina, seguridad y salud en el trabajo.

Se mantienen bajo su regulación y aspecto técnico las siguientes modalidades, evaluaciones o valoraciones médicas especiales:

a. La expedición del concepto medico laboral de aptitud física, mental y de coordinación motriz exigido a los conductores, se registrará técnicamente por criterio clínicos establecidos en los artículos 3.4.4.3 al 3.4.4.6 de la Resolución 20223040045295 de 2022 del Ministerio de Transporte o la norma que modifique adicione o sustituya.

b. La expedición del concepto medico laboral de aptitud exigida al personal que manipula alimentos, se registrará por lo establecido en la Resolución 2674 de 2013 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que modifique adicione o sustituya.



- c. La expedición del concepto medico laboral de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, se registrará por lo establecido en la sección 2 certificado médico de aptitud psicofísica para la tenencia y el porte de armas de fuego del Decreto 1070 de 2015 del Sector Administrativo de Defensa o la norma que modifique adicione o sustituya.
- d. La expedición del concepto medico laboral de aptitud para la ejecución de trabajos en baja, media y alta tensión se registrará de acuerdo con lo establecido en la Resolución 5018 de 2019 del Ministerio del Trabajo o la norma que modifique adicione o sustituya.
- e. La expedición del concepto medico laboral de aptitud para trabajo en espacios confinados se registrará de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0491 de 2020 del Ministerio del Trabajo o la norma que la modifique, adicione o sustituya.
- f. El trabajo en alturas se rige por lo establecido en la Resolución 4272 de 2021. Las competencias determinadas en el certificado de aptitud deberán corresponder a lo dispuesto en la presente resolución.

Artículo 5. Responsabilidades de los empleadores y contratantes. Las responsabilidades de los empleadores y contratantes conforme a la presente Resolución son:

- a) Asumir el costo de las evaluaciones médicas laborales, así como de las pruebas complementarias relacionadas con dicho examen, requeridas por el médico evaluador, salvo lo establecido en el artículo 2.2.4.2.2.18 del Decreto 1072 de 2015 en virtud de los contratos de prestación de servicios.
- b) Asumir el costo de los desplazamientos y manutención (alojamiento y alimentación) para la realización de las evaluaciones medicas ocupacionales periódicas en caso de requerirse traslados intermunicipales.
- c) Realizar y programar las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, durante los horarios de trabajo establecidos en la jornada laboral.
- d) Informar a los prestadores de Servicios de Medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo o al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, los perfiles de cargos con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva, el empleador conservará evidencia documental de dicha remisión como parte de los registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.



- e) Implementar los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica en el marco de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los riesgos de la empresa y el diagnóstico de condiciones de salud.
- f) Adaptar las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral según las recomendaciones y/o restricciones emitidas en el concepto ocupacional en un término no superior a veinte (20) días hábiles, posterior a la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
- g) Incluir dentro de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.
- h) Implementar y ejecutar un programa de pausas activas durante la jornada laboral, destinadas a realizar actividades preventivas que mejoren la salud física y mental de los trabajadores dependientes e independientes, respetando la libertad de conciencias, credos, estados de salud, posturas culturales, políticas y formas de vida, evitando toda forma de discriminación o exclusión.
- i) Realizar una comunicación por escrito a cada trabajador del concepto emitido por el médico evaluador, el empleador conservará evidencia de dicha entrega como parte de los registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Parágrafo. Conforme al parágrafo tercero (3) del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012, los contratantes podrán de manera voluntaria y concertada con el contratista trabajador independiente, asumir el costo de las evaluaciones medicas ocupacionales y pruebas complementarias según los costos de estas, en favor del contratista trabajador independiente, según los factores de riesgo, el territorio y en especial en las actividades de alto riesgos.

Artículo 8. Tipos de Evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado o contratante en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

- a) Evaluación médica de pre-ingreso.
- b) Evaluaciones médicas periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
- c) Evaluación médica de egreso.
- d) Evaluación médica post - incapacidad
- e) Evaluación médica por retorno laboral.
- f) Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control.

Parágrafo 1. Las evaluaciones médicas ocupacionales a las que se refiere la presente resolución forman parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollado por el empleador o contratante, como parte de las acciones de promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones en la salud.



El concepto medico ocupacional será parte del expediente laboral del trabajador que reposa en la empresa.

Artículo 21. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo (BHCG), virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y Serología (VDRL) queda prohibida como requisito para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral.

Artículo 22. Pruebas de embarazo en cumplimiento a lo establecido en la Sentencia T-202 de 2024. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas, pre-ocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas pre-ocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en dónde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se seleccione deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT) de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba

Artículo 23. Pruebas de VIH. La exigencia de pruebas de laboratorio para determinar la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), está prohibida como requisito dentro de los procesos de contratación o selección de personal, salvo cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en la salud del trabajador o de terceros.



Artículo 26. Contratación de las evaluaciones médicas ocupacionales. El empleador podrá contratar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con instituciones prestadoras de servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo, los cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en Medicina del Trabajo, Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente en Salud Ocupacional.

Parágrafo 1. En todo caso, es responsabilidad del empleador contratar y velar porque las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente en Salud Ocupacional, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en la presente resolución.

Parágrafo 2. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estarán a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador salvo en los términos del artículo 2.2.4.2.2.18. del Decreto 1072 de 2015 o la norma que modifique, adicione o sustituya.

Parágrafo 3. Los médicos especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, que formen parte de los servicios médicos de la empresa, podrán realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de la población trabajadora a su cargo, con la reserva y confidencialidad correspondiente.

El **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en su Libro 2, Parte 2, Sección 4, Capítulo 6, establece las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en particular menciona:

"ARTÍCULO 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe 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;"



La **Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019**, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, resuelve lo siguiente:

"CAPÍTULO III. ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES CLASIFICADAS CON RIESGO I, II, III, IV ó V Y DE CINCUENTA (50) ó MENOS TRABAJADORES CON RIESGO IV ó V

ARTÍCULO 16. *Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores, clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V, deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:*

Evaluaciones médicas ocupacionales:

Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.

Definir la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.

Comunicar por escrito al trabajador los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales los cuales reposarán en su historia médica."

Con el fin de acceder a una prestación de servicio idónea a las necesidades de la Entidad, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Profesiograma

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, en su numeral 4 del artículo 2.2.4.6.12. (Documentación actualizada en relación con las condiciones de salud con el perfil sociodemográfico de la población y de acuerdo con los riesgos existentes), así como lo que se menciona en el parágrafo 3 del artículo 2.2.4.6.24. (Medidas de prevención y control), de la misma norma; la Entidad debe planear y diseñar un profesiograma de acuerdo a los factores de riesgos a los que están expuestos los servidores, el cual arroje la necesidad de practicar primordialmente los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro, además de otros complementarios. De acuerdo a la matriz denominada profesiograma, siendo la herramienta que permite establecer y clasificar la especialidad de los exámenes de acuerdo al cargo y a las funciones desarrolladas, desde el SG-SST se establece el Profesiograma Gobernación del Meta F-MC-33, versión 5.



La entidad entregará formalmente el Profesiograma F-MC-33 al contratista al inicio de la ejecución del contrato, y este último deberá certificar su recepción y lectura previo a la programación de las evaluaciones médicas ocupacionales requeridas.

2. Tipos de Evaluaciones médicas ocupacionales, exámenes complementarios y énfasis específicos

2.1. Evaluaciones médicas ocupacionales

Las evaluaciones médicas ocupacionales que se adelantarán, se encuentran establecidas en el artículo 8 de la Resolución 1843 de 2025, y corresponden a las siguientes:

- a) Evaluación médica de pre-ingreso.
- b) Evaluaciones médicas periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
- c) Evaluación médica de egreso.
- d) Evaluación médica post - incapacidad
- e) Evaluación médica por retorno laboral.
- f) Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control

a. Evaluación médica 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 condición de salud 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.

b. Evaluaciones médicas periódicas

Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación, así:

- **Evaluaciones Médicas Periódicas Programadas:** Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo.



Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con la edad del trabajador, el tipo, magnitud, frecuencia y tiempo de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los programas de vigilancia epidemiológica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

- **Evaluaciones Médicas por Cambios de Ocupación:** Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas ocupacionales al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en los programas de Vigilancia Epidemiológica, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

c. Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso

Son aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

En atención a lo establecido en el numeral 7 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo, el empleador o contratante deberá informar al trabajador sobre el proceso para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso, la cual deberá ser realizada dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la terminación de la relación laboral o contractual y deberá dejar constancia de la respectiva notificación.

d. Evaluación médica por retorno laboral

La evaluación médica por retorno o reincorporación laboral deberá realizarse cuando el trabajador haya estado ausente por causas no médicas por un período igual o superior a noventa (90) días calendario, y deberá efectuarse antes de su retorno efectivo a la labor y tiene como objetivo determinar si las condiciones funcionales del trabajador al momento del reintegro son compatibles con las exigencias físicas, mentales y ambientales del cargo.



e. Evaluación médica post incapacidad

Son los exámenes clínicos y paraclínicos que se le deben practicar a todo trabajador inmediatamente finaliza el periodo de incapacidad médica mayor o igual a treinta (30) días calendario o antes si la condición de salud del trabajador lo hace pertinente o necesario.

f. Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control

La evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control médico ocupacional, se aplicará en aquellos casos en los cuales se determine la necesidad de verificar la evolución de una condición de salud previamente identificada, valorar la efectividad de las medidas adoptadas, o reconsiderar las restricciones y recomendaciones emitidas, especialmente cuando estas hayan sido temporales.

Igualmente, la entidad contará con este tipo de evaluación médica para brindar acompañamiento médico laboral y de acuerdo a lo establecido en la **Directiva 001 de 2025** en la cual se indica la necesidad de flexibilización de la jornada laboral a las mujeres y personas menstruantes que puedan ver afectado su desempeño laboral y su bienestar físico y emocional, generando síntomas que requieren un cuidado y manejo médico especial durante determinados días de su ciclo menstrual. En estos casos, la IPS emitirá las recomendaciones de flexibilización respetando la intimidad de la servidora que realice la solicitud, utilizando criterios médicos objetivos y notificando únicamente las restricciones de tiempo/jornada a Seguridad y Salud en el Trabajo, quien a su vez remitirá las mismas a la Gerencia de Talento Humano para el acompañamiento respectivo a cada caso.

2.2. 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 participan diferentes profesionales de la salud de acuerdo con las competencias de su profesión, según se requiera. Los resultados, serán analizados por el médico especialista en medicina del trabajo, con licencia vigente.

Para establecer los énfasis específicos por cargo, la entidad tiene en cuenta lo establecido en el Profesiograma y de acuerdo con el Artículo 18 de la Resolución 1843 de 2025:

Artículo 18. 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 de acuerdo con las competencias de su profesión, según se requiera.



Los resultados de las valoraciones complementarias deben hacer parte de la historia clínica ocupacional y serán analizados por el médico especialista en medicina del trabajo, con licencia vigente.

Parágrafo. Para la realización de las pruebas o valoraciones complementarias se deberá contar con el consentimiento informado por parte del trabajador, el cual deberá ser otorgado de manera libre, previa y por escrito, conforme a la Ley 23 de 1981, la Ley 1581 de 2012, y demás normativas relacionadas con la ética médica y la protección de datos personales; dejando constancia de la negativa del trabajador al respecto y las consecuencias para su salud y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

Las evaluaciones complementarias corresponden a las siguientes:

- **Optometría:** Es una evaluación del estado de la visión realizado por un optómetra en donde mediante diversos equipos y pruebas clínicas determina la agudeza visual para visión lejana y cercana. Busca determinar la necesidad de utilización de medios refractivos como gafas y lentes de contacto.
- **Audiometría:** Es una evaluación del estado de la audición realizado por un fonoaudiólogo en donde mediante un equipo (Audiómetro) se determinan los niveles de audición por cada oído para diferentes frecuencias e intensidades de sonido. Busca determinar la presencia de pérdidas en el sentido de la audición.
- **Valoración psicosocial:** Las Valoraciones Psicológicas laborales son herramientas diseñadas para analizar y comprender las capacidades, competencias y características psicológicas de los empleados, proporcionando información objetiva sobre el comportamiento, las habilidades y las motivaciones de los individuos, facilitando la identificación de talentos y la prevención de problemas relacionados con el desempeño laboral.
- **Perfil Lipídico (Colesterol total, HDL, LDL, Triglicéridos):** Un perfil lipídico es una prueba de sangre que mide diferentes tipos de lípidos. Dos tipos importantes de lípidos que se encuentran en la sangre son el colesterol y los triglicéridos. Los altos niveles de lípidos en su sangre pueden obstruir sus arterias y aumentar su riesgo de enfermedad cardíaca y accidente cerebrovascular.
- **Glicemia:** La glicemia se refiere a la concentración de glucosa en sangre, un parámetro esencial para el mantenimiento de la homeostasis energética en el organismo. Los niveles de glucosa son regulados por una interacción compleja de hormonas, como la insulina y el glucagón, y se ven afectados por factores como la dieta, la actividad física, el estrés y las enfermedades. La medición de la glicemia es fundamental para el diagnóstico y manejo de trastornos metabólicos como la diabetes mellitus y la hipoglicemia.
- **Electrocardiograma:** Es una prueba que registra la actividad eléctrica del corazón que se produce en cada latido cardíaco. Esta actividad eléctrica se registra desde la superficie corporal del paciente y se dibuja en un papel mediante una representación gráfica o



trazado, donde se observan diferentes ondas que representan los estímulos eléctricos de las aurículas y los ventrículos. Se usa para medir el ritmo y la regularidad de los latidos, el tamaño y posición de las aurículas.

- **Espirometría:** Es un estudio indoloro del volumen y ritmo del flujo de aire dentro de los pulmones. Este procedimiento se utiliza con frecuencia para evaluar la función pulmonar en las personas con enfermedades pulmonares obstructivas o restrictivas tales como asma o fibrosis quística.
- **Prueba de alcoholimetría:** Prueba de detección de cantidad de alcohol presente en el aire expirado por una persona.
- **Prueba de alcoholemia:** De acuerdo al artículo 2° del Código Nacional de Tránsito. Ley 769 del 2002, se define como cantidad de alcohol que tiene una persona en determinado momento en su sangre. La alcoholemia es el nivel de etanol en sangre total, expresada en miligramos (mg) de etanol/100mililitro(ml) de sangre total, o mg% o g/L.
- **Prueba de sustancias psicoactivas (Panel toxicológico – 5D):** Prueba de detección de sustancias tales como cannabis, benzodiacepinas, opioides, entre otras.
- **Prueba de embarazo:** La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. De acuerdo al Profesiograma de la Gobernación del Meta, únicamente se solicitará consentimiento para al ingreso a cargos donde se realicen actividades de fumigación y como parte del concepto de aptitud para trabajo en alturas.
- **Prueba psicosenométrica:** Consiste en una evaluación médica y psicológica que mide la capacidad sensorial, motriz y mental de una persona y se utiliza frecuentemente para determinar la aptitud y los tiempos de reacción de los conductores al operar vehículos.
- **Radiografía de columna:** Este examen permite evaluar cómo están las vértebras ubicadas en la parte baja de tu columna, incluyendo la región lumbar y el sacro, que es la zona que conecta tu columna con la pelvis.

Para la realización de las **Pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y sustancias psicoactivas**, se debe tener en cuenta lo establecido en los Artículos 24 y 25 de la Resolución 1843 de 2025 en relación a su propósito, personal idóneo y capacitación de los profesionales responsables de la toma, aspectos técnicos, sistema de aseguramiento de la calidad en relación a los equipos indicados para las mismas, custodia y reserva de los resultados entre otros aspectos:

Artículo 24. Pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y sustancias psicoactivas. La realización de las pruebas de detección de alcohol en aire expirado (alcoholimetría), sustancias psicoactivas (cannabis, benzodiacepinas, opioides, entre otras), y alcohol en sangre (alcoholemia), estarán dirigidas a acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral; se podrán aplicar a aquellas personas cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros y deberán estar implementadas y justificadas técnicamente en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



de la empresa u organización y se deben aplicar conforme al programa de prevención de consumo de alcohol y drogas de la organización, y debe articularse con lo establecido en la Resolución 20223040040595 de 2022 expedida por el Ministerio de Transporte o la norma que modifique, adicione o sustituya.

Parágrafo 1. Se entiende que desempeñan ese tipo de actividades, entre otros, los conductores de cualquier tipo de vehículo; pilotos de naves y aeronaves; alumnos de pilotaje, instructores de vuelo; maquinistas y operarios; médicos, odontólogos y demás profesionales de la salud; quienes manipulan o tienen bajo su cuidado materiales o sustancias combustibles o inflamables, explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas o radiactivas, quienes portan o transportan armas; operadores y controladores aéreos y en general personal técnico de mantenimiento y apoyo de aeronaves en tierra y en vuelo, así como los trabajadores que desarrollen actividades de clase de riesgo IV y V, casos en los cuales no se requiere la autorización del trabajador para realización de la prueba.

Parágrafo 2. La toma de las pruebas de alcoholimetría y sustancias psicoactivas debe ser realizadas por personal médico con Licencia de Salud Ocupacional Vigente, se debe contar con un sistema de aseguramiento de la calidad que incluye aspectos relacionados con la calibración del equipo y capacitación de los profesionales responsables de la toma, custodia y reserva de los resultados entre otros, se podrá tener como referencia lo establecido en las Resoluciones 181 de 2015 y la Resolución 625 de 2015 del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, o la norma que modifique adicione o sustituya.

Parágrafo 3. Para los aspectos técnicos de la toma de alcoholimetría o alcoholemia, se debe tomar como referencia lo establecido en las Resoluciones 181 de 2015 y 625 de 2015 del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, o la norma que modifique adicione o sustituya.

Artículo 25. Sustancias psicoactivas. Los empleadores o contratantes podrán aplicar pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas a los trabajadores cuya actividad implica un riesgo o que son responsables respecto de terceros.

Las pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas aplicadas a los trabajadores tendrán un carácter preventivo, en caso de que una prueba sea positiva, el empleador o contratante deberá exhortar al trabajador a que inicie el proceso de tratamiento a través de la Empresa Administradora de Planes de Beneficios en Salud EAPB a la cual se encuentre afiliado o quien haga sus veces según la legislación vigente en la materia.

Los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores, con una política y programa al respecto.



Los resultados obtenidos en estas pruebas deberán ser tratados bajo los principios de confidencialidad conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y la legislación vigente en la materia.

2.3. Énfasis específicos de acuerdo a la exposición de peligros para algunos cargos

Los anexos establecidos de acuerdo a los cargos de la Gobernación del Meta, corresponden a los siguientes:

- **Anexo conductores:** este énfasis incluye prueba psicosenométrica, panel toxicológico, electrocardiograma y audiometría.
- **Anexo de alturas:** este énfasis incluye Cuadro Hemático, Audiometría, Electrocardiograma para mayores de 40 años o según antecedentes y decisión del médico, Prueba psicológica y Prueba de embarazo (solo aplica para mujeres que vayan a realizar trabajo en alturas).
- **Anexo de espacios confinados:** este énfasis incluye Cuadro Hemático, Audiometría, Espirometría, Electrocardiograma para mayores de 40 años o según antecedentes y decisión del médico, Prueba psicológica y Prueba de embarazo (solo aplica para mujeres que vayan a realizar trabajo en espacios confinados).
- **Anexo fumigación:** este énfasis incluye Cuadro Hemático, Electrocardiograma, Panel toxicológico, Colinesterasa, Perfil hepático (TGO, TGP, FA), Bilirrubinas, Bun, Creatinina y Espirometría.
- **Anexo Auditivo - Voz:** este énfasis incluye Audiometría y Valoración de voz.
- **Anexo Archivo:** este énfasis incluye Espirometría y Valoración dermatológica.
- **Anexo Laboratorio de salud:** este énfasis incluye la realización de Cuadro Hemático, Anticuerpos de hepatitis B y Perfil hepático (TGO-TGP-FA).
- **Anexo Psicosocial:** este énfasis incluye una valoración psicosocial (corresponde a entrevista semiestructurada).
- **Vacunas:** las vacunas se aplican de acuerdo a exposición biológica y previa verificación del carnet de vacunación:
 - Esquema Toxoide Tetánico
 - Fiebre Amarilla
 - Hepatitis B
 - Influenza anual
 - Vacuna triple viral (Dosis única)
 - COVID (2 dosis y refuerzo)



3. Análisis de puesto de trabajo requeridos para calificación de origen en primera oportunidad

El análisis de puesto de trabajo corresponde a un informe mediante el cual se determinan una serie de datos relacionados con un puesto concreto de una empresa. Esta información que se estudia incluye, entre otros, las actividades o tareas que el trabajador que ocupe ese puesto lleva a cabo, las responsabilidades, las habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas y las condiciones de trabajo. Igualmente, este informe permite conocer detalladamente las características que permiten identificar peligros específicos que facilitan la identificación de los riesgos y con esto, definir si existe una causa efecto, que pueda tener la capacidad de originar o no una enfermedad. Este documento es solicitado por las EPS a las cuales se encuentran afiliados los trabajadores de la entidad, cuando se da inicio a un proceso de calificación de origen en primera oportunidad y en cumplimiento de la "LEY 100 de 1993, ley 776 de 2002, LEY 1562 de 2012, DECRETO 1352 de 2013, DECRETO 1295 de 1994 y el artículo 142 del DECRETO 0019 de 2012". Es obligación de la entidad cumplir con los requisitos para la elaboración del informe en relación a la idoneidad del profesional que debe realizar el mismo y remitir el documento a las EPS en el tiempo estipulado.

De acuerdo a la incidencia y prevalencia de enfermedades laborales en la Gobernación del Meta, los tipos de Análisis de puesto de trabajo corresponden a los siguientes:

- **Análisis de puesto de trabajo con énfasis psicosocial:** permite valorar a profundidad el dominio demandas sobre el trabajo, compuesto por las siguientes dimensiones: demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico y otras que estén relacionadas con la patología psicosocial que se encuentra en proceso de calificación.
- **Análisis de puesto de trabajo con énfasis osteomuscular:** permite identificar las condiciones de riesgo que puedan generar alteraciones a nivel del sistema Osteomuscular producto de los factores del trabajo como es las condiciones del diseño del puesto de trabajo y factores de riesgo individuales que pueden incidir en el desarrollo de alteraciones a nivel de este sistema.

4. Contenido de la Historia clínica ocupacional

Se establece el contenido de la historia clínica ocupacional, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 29, Historia Clínica Ocupacional, de la Resolución 1843 de 2025:



La historia clínica ocupacional hace parte de la historia clínica y por lo tanto le es aplicable lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia, así como lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales.

La información mínima que debe quedar registrada en las diferentes evaluaciones médicas ocupacionales debe ser la siguiente:

- Fecha, hora, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
- Nombre de las correspondientes Administradoras de Fondos de Pensiones, Entidad Prestadora de Servicios de Salud (EPS) o quien haga sus veces y Administradora Riesgos Laborales a las cuales está afiliada el trabajador.
- Datos de identificación del empleador; cuando se trate de empresas de servicios temporales y el examen se practique a un trabajador en misión, se deben suministrar, además, los datos de la empresa usuaria.
- Actividad económica del empleador.
- Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
- Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales y su atención, así como en antecedentes ocupacionales, indicando nombre de la empresa, actividad económica, sección, cargo u oficio, descripción de tareas o funciones y anexando todo documento, soporte o fundamento aportado por la persona evaluada, en especial, lo correspondiente al desarrollo de tareas y funciones. Igualmente, procederá a complementar la información existente en la historia clínica cuando hubiere sido registrada con anterioridad.
- Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
- Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de la medición, si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales. Se deberá incluir en el listado, el tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo y las medidas de control implementadas.
- Datos resultantes del examen físico.
- Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen laboral, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.
- Restricciones o recomendaciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes, si son temporales indicar por cuanto tiempo y la fecha de los próximos controles médicos para evaluar su evolución.
- Nombre completo del profesional que la elabore o actualice, número de registro médico y número de licencia en seguridad y salud en el trabajo, documento de identidad y firma.



5. Concepto médico ocupacional

La información que debe contener el concepto médico ocupacional, se encuentra establecida en el Artículo 19, Contenido del concepto médico ocupacional, de la Resolución 1843 de 2025.

El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el concepto médico ocupacional, el cual deberá contener, como mínimo:

- a. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
- b. Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
- c. Datos de identificación del empleador.
- d. Cuando se trate de empresas de servicios temporales, o trabajadores en misión, se deben suministrar, además, los datos de la empresa usuaria.
- e. Actividad económica del empleador.
- f. Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos laborales a las cuales está afiliada la persona.
- g. Firma del trabajador en constancia de entrega del concepto médico.
- h. Recomendaciones o restricciones para el ejercicio de la labor.
- i. Nombre, número del registro profesional, tipo y número del documento de identidad, número de Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, y firma del médico que lo expide.

Una vez practicado el examen, el concepto médico ocupacional debe ser remitido a cada servidor público mediante correo electrónico registrado en la IPS correspondiente. El original del concepto deberá ser remitido al Profesional responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Meta quien posteriormente remitirá a la Gerencia de Talento Humano de la Secretaría Administrativa y a la Gerencia de Administrativa de la Secretaría de Educación según corresponda, para respectivo archivo en la historia laboral de cada Servidor Público.

6. Custodia y entrega de la historia clínica ocupacional

Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales, se debe cumplir las reglas señaladas en el artículo 30 de la Resolución No. 1843 de 2025, en el que se establece lo siguiente:

Las Instituciones prestadoras de servicios de medicina en seguridad y salud en el trabajo serán responsables de la custodia, archivo y conservación de las historias clínicas ocupacionales y de las evaluaciones médicas realizadas a los trabajadores, atendiendo lo establecido en la legislación vigente en la materia.



Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a. La historia clínica ocupacional de las evaluaciones médicas ocupacionales estará a cargo del prestador de servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo que generó la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.
- b. En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador salvo que cuenten con autorización expresa de este y tengan vinculado un médico especialista en seguridad y salud en el trabajo o el servicio de medicina laboral habilitado.
- c. Los responsables de la custodia deben entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite, dejando acta de la entrega firmada por las partes.
- d. En el evento que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la entidad o persona competente que requiera información contenida en ellos podrá solicitar copia de estos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.
- e. El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre entidades, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia.
- f. Los documentos y registros deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La reserva de la historia clínica ocupacional, y en general, de todos los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:

- Por orden de autoridad judicial.
- Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando este la requiera con fines estrictamente médicos.
- Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
- Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional.

7. Personal responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales

Dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo 17 de la Resolución 1843 de 2025, las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en



seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a las normas establecidas por el Ministerio de Salud y Protección Social en la materia.

Cuando según certificaciones expedidas por las respectivas secretarías de salud de los departamentos, a nivel departamental no exista disponibilidad de médicos con especialización en medicina del trabajo o Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente, las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por médicos que tengan mínimo dos (2) años de experiencia en seguridad y salud en el trabajo, previa inscripción ante las respectivas secretarías de salud y mientras subsista dicha situación.

8. Informe Diagnóstico condiciones de salud de la población trabajadora

La IPS que realice las evaluaciones médicas ocupacionales, debe diligenciar una base de datos con la información de los casos considerados ocupacionales que se determinen en los exámenes médicos o a través de la revisión de las historias clínicas, entregada al responsable del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo para seguimiento de los mismos. Igualmente, debe hacer entrega del Informe Diagnóstico de condiciones de salud de la población trabajadora de la Gobernación del Meta valorada el cual será un insumo muy importante para la planeación, ejecución y seguimiento de las actividades del Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, y en el cual se debe incluir lo establecido en el Artículo 20 de la Resolución 1843 de 2025:

- a. Información sociodemográfica de la población trabajadora: sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico, entre otros.
- b. Antecedentes de exposición laboral a factores de riesgo ocupacionales.
- c. Exposición laboral actual, según lo manifestado por los trabajadores y los hallazgos objetivos durante la evaluación médica. Esta información debe estar diferenciada por área, proceso u oficio.
- d. Sintomatología reportada por los trabajadores durante la evaluación.
- e. Resultados generales de pruebas clínicas o paraclínicas complementarias, realizadas como parte del examen médico.
- f. Diagnósticos de salud identificados en la población evaluada.
- g. Análisis e interpretación de los hallazgos médicos.
- h. Recomendaciones técnicas y científicas derivadas del análisis, orientadas a la mejora de las condiciones de salud y trabajo.

El diagnóstico de salud deberá elaborarse de forma general y no podrá incluir datos personales ni individualizados de los trabajadores, garantizando así la confidencialidad de la información médica conforme a la legislación vigente en protección de datos personales.



9. Registro en base de datos con los casos considerados ocupacionales

La IPS que realice los exámenes médicos ocupacionales, debe diligenciar una base de datos con la información de los casos considerados ocupacionales que se determinen en los exámenes médicos o a través de la revisión de las historias clínicas, entregada al responsable del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo para seguimiento de los mismos.

10. Implementación de acciones para los Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos de prevención de riesgo Químico, Auditivo, Psicosocial, Biológico y el Programa de promoción de la salud muscular y prevención durable de Desordenes Musculoesqueléticos.

La entidad establece el desarrollo de Programas de Medicina Preventiva y del Trabajo, con la planeación de actividades enfocadas a la búsqueda del bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo, el control de peligros y la educación continua a todo el personal como una de las estrategias para mantener la salud y el bienestar y prevenir, detectar precozmente y controlar las enfermedades generales (EG) y las Laborales (EL).

De acuerdo a lo anterior, se deben implementar acciones del sistema vigilancia epidemiológica de prevención de riesgo auditivo, para aquellos servidores que durante la ejecución de sus funciones se encuentren expuestos al ruido, encaminado a evitar enfermedades de origen laboral relacionadas con este peligro.

La ejecución del sistema de vigilancia epidemiológico de prevención de riesgo Psicosocial, tiene la finalidad de realizar la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial de los servidores públicos y contratistas de prestaciones de servicios de la Administración Central, con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo y calidad de vida, mediante la promoción de la salud mental.

A través del Programa de vigilancia epidemiológico de riesgo biológico, se busca disminuir el impacto de accidentes y enfermedades laborales en los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios y subcontratistas, derivado de la exposición laboral a factores de riesgo biológico, a través de un proceso sistemático de estrategias, intervención y controles aplicados en las personas y en las condiciones de trabajo.

Mediante el Programa de promoción de la salud muscular y prevención durable de DME se busca implementar desde el "modelo ergonómico"¹ un programa de promoción de la salud del sistema

¹ Establece vínculos sistémicos entre la organización del trabajo, el estrés laboral y los DME, considerando que éstos son un efecto del trabajo en el cuerpo del individuo debido a la sobreexposición a exigencias peligrosas como las posturas, el esfuerzo, la repetitividad y los factores psicosociales; todos ellos provenientes de la forma



musculoesquelético y prevención de DME, tendiente a fomentar la salud en quienes se encuentran sanos, evitar la aparición de nuevos casos y evitar la progresión de la enfermedad establecida.

Por su parte, los factores de riesgo cardiovascular se hacen presentes de forma silenciosa, dentro de un entorno propicio generado por estilos de vida poco saludables, altos niveles de estrés, condiciones laborales de alta exigencia y poco tiempo libre para la actividad física, debilitando el concepto de salud integral enfocado a la prevención. Estos factores se pueden intervenir mediante las acciones establecidas en el Programa de estilos de vida saludables.

La población beneficiada son servidores públicos de la Gobernación del Meta administración central y administrativos de colegio (Planta SGP).

11. Evaluaciones médicas ocupacionales y valoraciones complementarias requeridas por la entidad

Ejecutar la **Prestación de servicios para realizar evaluaciones médicas ocupacionales a servidores públicos de la Gobernación del Meta administración central**, mediante la contratación de los siguientes exámenes médicos ocupacionales requeridos:

EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES, VALORACIONES COMPLEMENTARIAS, ESQUEMA DE VACUNACIÓN Y OTROS SERVICIOS REQUERIDOS POR LA ENTIDAD

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
1	Evaluación médica ocupacional con énfasis osteomuscular de ingreso: Se realiza 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.
2	Evaluación médica ocupacional con énfasis osteomuscular de egreso: Se realiza al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.
3	Evaluación médica ocupacional con énfasis osteomuscular periódica: Se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo.
4	Evaluación médica post-incapacidad: Se realiza a todo trabajador inmediatamente finaliza el periodo de incapacidad médica mayor o igual a treinta (30) días calendario o antes si la condición de salud del trabajador lo hace pertinente o necesario.

como ha sido organizado el trabajo y la producción, las características de diseño de los medios de trabajo que se utilizan para realizar las labores, las variables del ambiente físico donde éste se ejecuta. El objeto de estudio de la ergonomía es el trabajo y su finalidad es transformarlo.



ÍTEM	DESCRIPCIÓN
5	Evaluación médica por retorno laboral: Se realiza cuando el trabajador ha estado ausente por causas no médicas por un período igual o superior a noventa (90) días calendario, antes de su retorno efectivo a la labor y tiene como objetivo determinar si las condiciones funcionales del trabajador al momento del reintegro son compatibles con las exigencias físicas, mentales y ambientales del cargo.
6	Evaluación médica periódica por cambio de ocupación: Se realiza para garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.
7	Evaluación médica de seguimiento o control: Se aplica en aquellos casos en los cuales se determine la necesidad de verificar la evolución de una condición de salud previamente identificada, valorar la efectividad de las medidas adoptadas, o reconsiderar las restricciones y recomendaciones emitidas, especialmente cuando estas hayan sido temporales.
8	Optometría: Evaluación del estado de la visión realizado por un optómetra en donde mediante diversos equipos y pruebas clínicas determina la agudeza visual para visión lejana y cercana.
9	Valoración psicosocial ingreso: Consiste en una entrevista semiestructurada diseñada para analizar y comprender las capacidades, competencias y características psicológicas de los empleados, proporcionando información objetiva sobre el comportamiento, las habilidades y las motivaciones de los individuos, facilitando la identificación de talentos y la prevención de problemas relacionados con el desempeño laboral.
10	Paquete de Perfil Lipídico (Colesterol total, HDL, LDL, Triglicéridos): Prueba de sangre que mide diferentes tipos de lípidos.
11	Glicemia: Consiste en la medición de la concentración de la glucosa a través de un examen de sangre en ayunas.
12	Audiometría: Evaluación del estado de la audición realizado por un fonoaudiólogo en donde mediante un equipo (Audiómetro) se determinan los niveles de audición por cada oído para diferentes frecuencias e intensidades de sonido.
13	Electrocardiograma: Prueba que registra la actividad eléctrica del corazón que se produce en cada latido cardíaco.
14	Espirometría: Consiste en un estudio indoloro del volumen y ritmo del flujo de aire dentro de los pulmones.
15	Prueba de alcoholimetría: Prueba de detección de cantidad de alcohol presente en el aire expirado por una persona.
16	Prueba de alcoholemia: Prueba para medir la cantidad de alcohol que tiene una persona en determinado momento en su sangre.
17	Prueba de sustancias psicoactivas (Panel toxicológico – 5D): Prueba de detección de sustancias tales como cannabis, benzodiacepinas, opioides, entre otras.
18	Prueba de embarazo (ingreso únicamente por exposición a riesgo químico y concepto de aptitud para trabajo en alturas): examen de laboratorio que detecta la presencia o la cantidad exacta de la hormona gonadotropina coriónica humana (hCG).
19	Prueba psicosensoométrica: Consiste en una evaluación médica y psicológica que mide la capacidad sensorial, motriz y mental de una persona para determinar la aptitud y los tiempos de reacción de los conductores al operar vehículos.
20	Radiografía de columna ingreso: Prueba no invasiva que mediante el uso de rayos X permita obtener imágenes de las vértebras y evaluar por parte del médico el estado óseo, detectar fracturas, tumores, infecciones, desgastes (artrosis) o problemas de alineación como la escoliosis y hernias discales
21	Valoración por médico especialista en toxicología (únicamente aplica para casos positivos en panel toxicológico): evaluación médica especializada para identificar, medir y analizar la presencia de sustancias químicas, drogas, medicamentos o toxinas en el organismo y diagnosticar intoxicaciones, medir niveles de exposición o detectar consumo de sustancias.
22	Anexo psicosocial periódico (Entrevista semiestructurada): Consiste en una entrevista semiestructurada diseñada para analizar y comprender las capacidades, competencias y características psicológicas de



ÍTEM	DESCRIPCIÓN
	los empleados, proporcionando información objetiva sobre el comportamiento, las habilidades y las motivaciones de los individuos, facilitando la identificación de talentos y la prevención de problemas relacionados con el desempeño laboral.
23	Anexo conductores: Prueba psicosenométrica, Panel toxicológico (Panel 5D), Electrocardiograma y Audiometría.
24	Anexo de alturas: Cuadro Hemático, Audiometría, Electrocardiograma para mayores de 40 años o según antecedentes y decisión del médico, Prueba psicológica (Test Bender y Test para Fobias), Prueba de embarazo (solo aplica para mujeres que vayan a realizar trabajo en alturas)
25	Anexo espacios confinados: Cuadro Hemático, Audiometría, Espirometría, Electrocardiograma para mayores de 40 años o según decisión del médico, Prueba psicológica (Test Bender y Test para Fobias), y Prueba de embarazo (solo aplica para mujeres que vayan a realizar trabajo en espacios confinados)
26	Anexo fumigación: Cuadro Hemático, Electrocardiograma, Panel Toxicológico, Colinesterasa, Perfil hepático (TGO, TGP, FA), Bilirrubinas, Bun, Creatininas y Espirometría
27	Anexo Auditivo - Voz: Audiometría y Valoración de voz
28	Anexo Archivo: Espirometría y valoración dermatológica
29	Anexo Laboratorio de salud: Cuadro Hemático, Anticuerpos de hepatitis B, Perfil hepático (TGO-TGP-FA)
30	Esquema Toxoide Tetánico: vacuna que protege contra el tétanos, enfermedad grave del sistema nervioso causada por la bacteria <i>Clostridium tetani</i> .
31	Fiebre Amarilla: vacuna en la que se aplica una versión debilitada pero viva del virus (cepa 17D) que se inyecta en el brazo para estimular el sistema inmunológico.
32	Hepatitis B: Protege contra el virus de la hepatitis B, que se transmite por contacto con sangre o fluidos corporales.
33	Influenza: La vacuna contra la influenza atenuada con virus vivos, es una vacuna en aerosol nasal que puede ser administrada a hombres y mujeres que no estén embarazadas desde los 2 años hasta los 49 años de edad.
34	Vacuna Triple viral (Dosis única): esquema de dos dosis para garantizar una inmunidad prolongada (o de por vida) contra el sarampión, la rubéola y las paperas.
35	Análisis de puesto de trabajo con énfasis psicosocial: permite valorar a profundidad el dominio demandas sobre el trabajo, compuesto por las siguientes dimensiones: demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico y otras que estén relacionadas con la patología psicosocial que se encuentra en proceso de calificación.
36	Análisis de puesto de trabajo con énfasis biomecánico: permite identificar las condiciones de riesgo que puedan generar alteraciones a nivel del sistema Osteomuscular producto de los factores del trabajo como es las condiciones del diseño del puesto de trabajo y factores de riesgo individuales que pueden incidir en el desarrollo de alteraciones a nivel de este sistema.

12. Lugar de prestación del servicio

El lugar donde se realizarán las evaluaciones objeto del contrato será en la ciudad de Villavicencio, en la ubicación que para el efecto señale el contratista con licencia en SST vigente (Solicitar Licencia de habilitación del servicio de S.S.T a la I.P.S de S.S.T y medico S.S.T) y cuyas



instalaciones deberán cumplir con la habilitación correspondiente, la cual será verificada por la entidad a través del Registro Especial de Prestadores de Salud del Ministerio de la Protección Social (actualmente Ministerio de Salud).

El contratista debe contar con la disponibilidad de los equipos requeridos para la realización de todos los exámenes, del personal idóneo y de los equipos necesarios en la IPS para atender la totalidad del servicio requerido (camillas, guantes, batas, sábanas, tensiómetro, baja lenguas, equipo de órganos, pesa, tallímetro y los necesarios para la realización de estos).

El contratista debe prestar el servicio con personal competente y debidamente calificado, de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal vigente (Resolución 1843 de 2025) y demás normas que reglamentan la prestación de servicios de salud.

13. Perfiles requeridos y experiencia mínima solicitada

El contratista deberá ofrecer el personal profesional que requiere la entidad, el cual deberá cumplir con las condiciones, calidades y especificaciones descritas a continuación:

ÍTEM	PROFESIONAL EN	POSTGRADO	EXPERIENCIA LABORAL	OTROS REQUISITOS
Evaluaciones Médicas Ocupacionales periódicas, de ingreso, egreso, por retorno laboral, post incapacidad y de seguimiento o control	Medicina	Salud Ocupacional, Seguridad y Salud en el Trabajo o Medicina del Trabajo	Mínima de dos años después del postgrado	Licencia en SST y tarjeta profesional
Pruebas de Laboratorio	Enfermera	N/A	Mínima dos años	Tarjeta profesional
Valoración psicosocial	Psicología	Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo	Mínima de dos años después del postgrado	Licencia en SST y tarjeta profesional
Optometría	Optometría	N/A	Mínima dos años	Tarjeta profesional
Audiometría	Fonoaudiología	N/A	Mínima dos años	Tarjeta profesional
Vacunación	Enfermera o Auxiliar de enfermería	N/A	Mínima dos años	Tarjeta Profesional Formación específica en el PAI (Programa Ampliado de Inmunizaciones).
Espirometría	Enfermera Terapeuta Respiratoria	N/A	Mínima dos años	Tarjeta Profesional
Electrocardiograma	Enfermera	N/A	Mínima dos años	Tarjeta Profesional



Análisis de puesto de trabajo con énfasis psicosocial	Psicología	Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo	Mínima de dos años después del postgrado	Licencia en SST y tarjeta profesional
Análisis de puesto de trabajo con énfasis osteomuscular	Fisioterapeuta o Terapeuta ocupacional	Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo	Mínima de dos años después del postgrado	Licencia en SST y tarjeta profesional

Los documentos que acrediten las condiciones, calidades y especificaciones descritas, deberán ser entregados a la supervisión del contrato previo al perfeccionamiento y legalización del mismo.

14. Forma de pago

El Departamento del Meta desembolsará los dineros presupuestados para la presente contratación mediante el consumo de monto agotable (bolsa de recursos) de la siguiente manera:

Pagos parciales hasta el 90% del cumplimiento de las condiciones pactadas en el mismo; en todo caso, se deja claro que se reserva un 10% para el pago a realizarse con la liquidación del contrato; lo anterior, previa presentación del informe de actividades y certificación de cumplimiento expedida por el supervisor del contrato; acreditación de pago de seguridad social y parafiscales, facturas y demás documentos exigidos; firma de recibido y satisfacción del servicio por parte del supervisor y la suscripción del acta de finalización y acta de liquidación bilateral firmada por las partes, con sus respectivos documentos.

Parágrafo: Para el pago final se debe anexar, acreditación de pago de parafiscales, seguridad social del personal empleado para la ejecución del contrato, el respectivo informe final de actividades elaborado por el operador; y avalado por el supervisor del contrato; certificación justificada del cumplimiento de las obligaciones contractuales, laborales y de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales del contratista firmado por el supervisor del contrato; acta de finalización y liquidación bilateral de contrato.

15. Término de ejecución

El contrato tendrá un término de ejecución de TRES (3) MESES, contados a partir de la firma del acta de inicio, la cual debe ser firmada máximo dentro de los cinco (05) días siguientes a la fecha de nombramiento del supervisor, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y legalización.

16. Obligaciones específicas

Para el desarrollo y cumplimiento del objeto del contrato el Proveedor de este servicio se obliga a:



- a. Atender los servicios contratados en función de la programación conjunta y los horarios establecidos para llevar a cabo los exámenes y evaluaciones médicas ocupacionales.
- b. Disponer de todos los elementos de trabajo necesarios para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas especializadas o complementarias de acuerdo a la exposición de peligros de la entidad, así como del personal y de la logística necesaria para atender la totalidad del servicio requerido.
- c. Custodiar la historia clínica ocupacional y evaluaciones medicas ocupacionales, conforme artículo 30 de la Resolución No. 1843 de 2025 del Ministerio de Trabajo. Para ellos debe aportar el procedimiento adoptado de custodia.
- d. Hacer entrega de la Licencia de Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo de la I.P.S y de los profesionales especialistas en salud ocupacional relacionados con la ejecución del contrato.
- e. El contratista debe prestar el servicio con personal competente y debidamente calificado, de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal vigente (Resolución 1843 de 2025) y demás normas que reglamentan la prestación de servicios de salud.
- f. Remitir al Servidor a la EPS en caso de diagnosticar enfermedad común o laboral, para la atención que se requiera e informar de inmediato a la Entidad.
- g. Diligenciar una base de datos con la información de los casos considerados ocupacionales que se determinen en los exámenes médicos o a través de la revisión de las historias clínicas, entregada al responsable del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo para seguimiento de los mismos, en la cual se debe incluir como mínimo, la siguiente información:
 - Nombre y apellido, cedula.
 - Análisis demográfico: sexo, edad, cargo, antigüedad.
 - Diagnóstico: Enfermedad versus factor de riesgo y recomendaciones
- h. Hacer entrega del Informe Diagnóstico de condiciones de salud de la población trabajadora de la Gobernación del Meta valorada en el cual se debe incluir lo establecido en el Artículo 20 de la Resolución 1843 de 2025:
 - Información sociodemográfica de la población trabajadora: sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico, entre otros.
 - Antecedentes de exposición laboral a factores de riesgo ocupacionales.
 - Exposición laboral actual, según lo manifestado por los trabajadores y los hallazgos objetivos durante la evaluación médica. Esta información debe estar diferenciada por área, proceso u oficio.
 - Sintomatología reportada por los trabajadores durante la evaluación.
 - Resultados generales de pruebas clínicas o paraclínicas complementarias, realizadas como parte del examen médico.



- Diagnósticos de salud identificados en la población evaluada.
 - Análisis e interpretación de los hallazgos médicos.
 - Recomendaciones técnicas y científicas derivadas del análisis, orientadas a la mejora de las condiciones de salud y trabajo.
- i. Informar oportunamente la participación y/o inasistencia de los servidores en el desarrollo de las evaluaciones medicas ocupacionales programadas.
- j. Realizar la entrega al servidor público de los resultados del examen realizado según la normatividad.
- k. Realizar la entrega de la copia de la evaluación médica y el concepto respectivo al servidor, el original del concepto médico deberá ser remitido a la Gobernación del Meta con firma de recibido por parte del servidor y las recomendaciones a seguir si las hubiera.
- l. Informar inmediatamente a la Gobernación del Meta cuando sean realizados exámenes de egreso, si se presenta una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó

RÓMULO MUÑOZ ECHEVERRY
Gerente de Desarrollo Organizacional

Firma:			
Nombre:	Mabel Lorena Carpintero Londoño	Freddy Esteban Sanguino Restrepo	Rómulo Muñoz Echeverry
Cargo:	Profesional Universitario	Profesional universitario	Gerente de Desarrollo Organizacional
Acción:	Proyectó	Revisó	Aprobó